



Universidad de Valladolid

El teletrabajo: posibilidades e impacto en la Administración Pública

**Revisión de
antecedentes,
regulación,
comparativa,
evolución e
implantación en
la Universidad
Pública de
Navarra.
Conclusiones.**

**Autora: Eva M^a Solana
Cruz**

**Facultad de Ciencias del
Trabajo de Palencia**

**Grado en Relaciones
Laborales y Recursos
Humanos**

Convocatoria Junio 2021

**Tutor: Diego F. Vázquez
Villamediana**

ÍNDICE

1	CAPITULO I. INTRODUCCIÓN	3
1.1	CONTEXTO.....	3
1.2	ESTADO DE ALARMA Y LIMITACIÓN AL MOVIMIENTO	4
2	CAPITULO II. RECORRIDO NORMATIVO, EUROPEO Y ESPAÑOL, SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO, EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA	7
2.1	EUROPA.....	7
2.2	ESPAÑA. REGULACIÓN PREVIA	8
2.3	ESPAÑA. REAL DECRETO-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA	10
3	CAPITULO III. APLICACIÓN, EN EUROPA Y ESPAÑA, DEL TRABAJO A DOMICILIO, EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA	12
3.1	APLICACIÓN EN PAÍSES DE EUROPA.....	12
3.2	DATOS ESTADÍSTICOS Y EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL TELETRABAJO EN EUROPA.....	14
3.3	DATOS ESTADÍSTICOS Y EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA	16
4	CAPITULO IV. AMBITO DE APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA	19
4.1	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPARATIVA CON OTROS SECTORES.....	19
4.2	ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA Y PUESTOS DE TRABAJO	21
5	CAPITULO V. EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA	23
5.1	REAL DECRETO-LEY DE TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	23
5.2	ARTÍCULO 47 BIS DEL TREBEP.....	23
6	CAPITULO VI. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO DENTRO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA	25
6.1	ÁMBITO DE APLICACIÓN: PAS, PDI Y ALUMNADO	25
6.2	SUSPENSIÓN DE LA PRESENCIALIDAD, TELETRABAJO Y EVOLUCIÓN DE RESOLUCIONES	27
7	CAPITULO VII. EXPERIENCIA DE IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN UN PUESTO DE LA UPNA	31
8	CAPITULO VIII. PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES ALCANZADAS	33
8.1	ASPECTOS POSITIVOS Y POSIBLES VENTAJAS DEL TELETRABAJO	33
8.2	ASPECTOS NEGATIVOS, POSIBLES DESVENTAJAS Y RIESGOS DEL TELETRABAJO	37
8.3	TIC, ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL	42
8.4	EQUILIBRIO	42
8.5	RECOMENDACIONES DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA UPNA	43
9	CAPITULO IX. BIBLIOGRAFÍA	45
10	CAPITULO X. ANEXOS	51
10.1	ANEXO I: BORRADOR: Teletrabajo en la UPNA (noviembre 2020).....	51

1 CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 CONTEXTO

A finales de 2019 vivimos la aparición de una nueva enfermedad en China, más concretamente en la ciudad de Wuhan. Esta enfermedad es la que coloquialmente conocemos con Covid-19 o coronavirus (enfermedad infecciosa causada por el virus del SARS-CoV-2) con síntomas relacionados con procesos respiratorios, pero también puede tener consecuencias mayores (por ejemplo, dificultad respiratoria que puede derivar en una grave neumonía). Enfermedad para la que aún no hay un tratamiento específico y que, en algunos casos, requiere ingreso en un hospital e incluso intubación en la UCI.

El motivo de que este momento fuera histórico es que pocos meses después, el 11 de marzo de 2020, la OMS lo declararía pandemia internacional.

El 22 de febrero de 2021, con más de 111 millones de infectados diagnosticados y casi 2,4 millones de muertes confirmadas en el mundo por Covid-19 ¹,

El nuevo coronavirus SARS-CoV-2, responsable de la enfermedad COVID-19, avanza por todo el planeta sumando más de **2,4 millones de fallecidos** y más de 111,4 millones personas infectadas. Así evoluciona el número de casos y muertes en el mundo.

Casos diarios en el mundo y **media** de los últimos 7 días

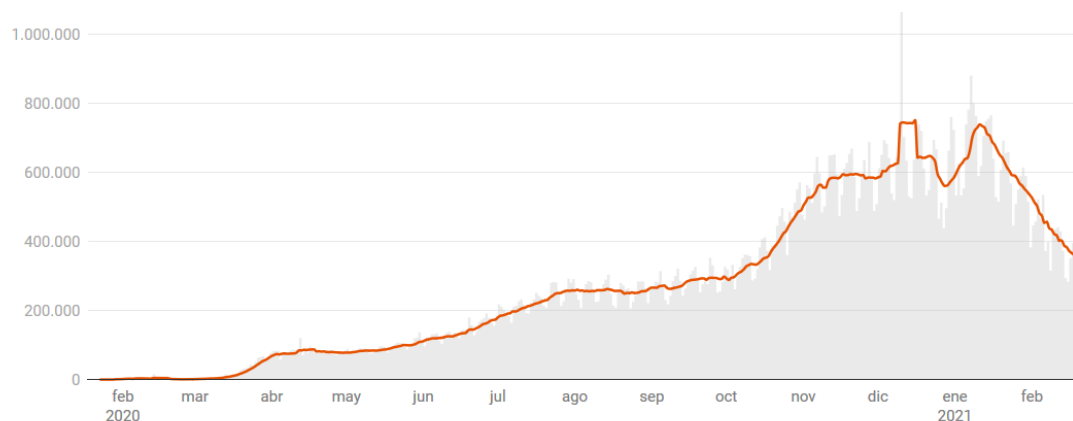


Gráfico: DatosRTVE • Fuente: Universidad Johns Hopkins • Insertar • Creado con Datawrapper

¹ *Mapa del coronavirus en el mundo y datos de su evolución.* (2021, 22 febrero). RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20210303/mapa-mundial-del-coronavirus/1998143.shtml>

es un buen momento para la reflexión de cómo ha afectado y está afectando esta pandemia, concretamente en el mundo laboral. Debido a esto surge la idea de realización de este trabajo.

Para hacerlo, veo necesario analizar y explicar la evolución de esta enfermedad en España y cómo ha impactado en el empleo.

El objetivo de este trabajo es realizar un análisis de los antecedentes normativos, así como, la comparativa de aplicación, en España y Europa del trabajo a distancia y el teletrabajo. También veremos la evolución normativa en España que se ha desarrollado tras el decreto del Estado de Alarma, tanto en la empresa privada como en las Administraciones Públicas. Desde ahí podremos observar la evolución de incremento del teletrabajo o trabajo a distancia, como forma de trabajo elegida por las personas trabajadoras y empleadoras. Para concretarlo más revisaremos la implantación del teletrabajo en la Universidad Pública de Navarra (en adelante UPNA) desde el momento en que se decretó el Estado de Alarma, y cómo ha evolucionado después de que se volviera a la “nueva normalidad” con las novedades reglamentarias que se han publicado. Realizaremos esto para comprobar si la sensación extendida de que el teletrabajo ha llegado para quedarse es real, o es un falso espejismo y la elección de la presencialidad sigue predominando como forma habitual de organización del trabajo.

1.2 ESTADO DE ALARMA Y LIMITACIÓN AL MOVIMIENTO

La alta tasa de contagios y la gravedad de la enfermedad ha saturado e incluso colapsado, en distintos momentos, el sistema sanitario español. Por ello, el 14 de marzo de 2020, el Gobierno haciendo uso del artículo 116.2 de la Constitución Española², aprobó declarar el primer Estado de Alarma mediante el Real Decreto 463/2020³, de 14 de marzo, para la gestión de la situación de crisis sanitaria

² BOE.es - BOE-A-1978-31229 Constitución Española. (1978, 29 diciembre). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

³ BOE.es - BOE-A-2020-3692 Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (2020, 14 marzo). BOE. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/03/14/463>

ocasionada por el COVID-19 que, tras 6 prórrogas, concluyó el 21 de junio de 2020.

Durante este Estado de Alarma, se paralizó toda la educación presencial, se prohibió cualquier movilidad no esencial, se cerraron establecimientos que pudieran suponer un riesgo de contagio (restauración, locales minoristas con excepciones y aforos limitados, bibliotecas, museos, locales de espectáculos públicos, gimnasios), se suspendieron verbenas y fiestas populares, se limitó el aforo a lugares de culto, y también en el transporte público. Se prohibió cualquier actividad en la calle que no fuera para realizar alguna de las actividades definidas como esenciales. Se garantizó el suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural. Se suspendieron los plazos procesales, los plazos administrativos, los plazos de prescripción y caducidad. Estas fueron alguna de las medidas, prohibiciones, paralización y recomendaciones, entre otras, que establecieron.

Aunque este RD no paralizó toda actividad laboral presencial, el último empuje fue dado por el Real Decreto-ley 8/2020⁴, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 donde en su artículo 5 estableció⁵ el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas, si ello era técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resultaba proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada, adquiriendo total hegemonía el teletrabajo como forma común de trabajar.

La población se dividió entre aquella cuya actividad laboral estaba definida dentro de esos servicios esenciales y no le era posible realizar trabajo a distancia/ teletrabajo (por lo que podían salir a la calle para desplazarse a su

⁴ Iberley. El valor de la confianza. (2021, 31 marzo). *RD-Ley 8/2020 de 17 de Mar (Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19)*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/legislacion/rd-ley-8-2020-17-mar-medidas-urgentes-extraordinarias-frente-impacto-economico-social-Covid-19-26532892>

⁵ WorkMeter, E. E. (2020, 28 marzo). *Un recorrido por Ley de Teletrabajo en España*. WorkMeter. <https://es.workmeter.com/blog/un-recorrido-por-ley-del-teletrabajo-en-espana>

lugar de trabajo), y el resto de la población. Este resto a su vez se dividía entre la población que podía trabajar a distancia o teletrabajaba, la que pasó a estar en ERTE, la que perdió su puesto de trabajo y la que no trabajaba antes del Estado de Alarma y siguió en la misma situación. Dentro del grupo de personas que trabajaban a su vez podía dividirse entre las que pudieron acogerse al Plan MECUIDA⁶ para atender a familiares dependientes (ascendientes y descendientes) y las que no.

También se dio el escenario contrario y ciertos sectores de actividad vieron incrementada la demanda de sus servicios o productos⁷⁻⁸ donde se necesitó incrementar el personal contratado incluso aunque fuera para realizar el trabajo presencialmente: limpieza, logística, toda la producción relacionada con el Covid-19 – respiradores, mascarillas, guantes, ataúdes, etc. -

Palabras como confinamiento, formación online, teletrabajo, PCR, test de antígenos, tasa de contagio, fases de desescalada, nueva normalidad, uso de mascarillas, distanciamiento social, aforo limitado y cierre perimetral, entre otras, pasaron a formar parte de nuestro vocabulario cotidiano.

Las pocas empresas que pudieron seguir con su actividad, además de las esenciales, fueron las que pudieron adaptar sus puestos al teletrabajo. Las tecnologías de información y comunicación (TIC) resultaron más necesarias que nunca y todo pasó a ser online: formación, trabajo, reuniones familiares, compras. El contacto desapareció y fue sustituido por el concepto “a distancia”.

⁶ Iberley. El valor de la confianza. (2021a, febrero 4). *Adaptación del horario y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19 (Plan MECUIDA)*. Iberley, Información legal.
<https://www.iberley.es/temas/adaptacion-horario-reduccion-jornada-relacionadas-Covid-19-plan-mecuida-64503>

⁷ Sánchez, F. (2020, 3 abril). *Estos son los empleos que están creciendo a pesar del coronavirus*. ACV.
https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-04-03/empleos-estan-creciendo-a-pesar-del-coronavirus_2509447/

⁸ Bermejo, I. (2020, 21 julio). *Dónde encontrar trabajo durante el estado de alarma*. La Razón.
<https://www.larazon.es/economia/20200501/ts5fxjtrtrcnbfyxubg7anj2si.html>

Y es en este contexto donde el teletrabajo y el trabajo a distancia, pasó a ser la forma “común” de trabajo en todas aquellas actividades susceptibles de serlo.

Para explicar todo esto, he dividido el trabajo en 10 puntos. Empezando con una breve introducción para contextualizar el momento histórico por el que surge la idea y objetivos de este trabajo. A continuación, realizaré un repaso de la evolución normativa del teletrabajo y el trabajo a distancia, en Europa y España. Mostraré qué evolución porcentual ha tenido esta forma de trabajo en el periodo pre y post Covid-19. Posteriormente me centraré en exponer la normativa específica en la Comunidad Foral de Navarra para acabar centrándome en la UPNA. Para finalizar realizaré la propuesta de implantación adaptado un puesto específico en el Campus de Tudela de la UPNA. Remataré exponiendo mis conclusiones, con los aspectos positivos y negativos de esta forma de desarrollo de la actividad laboral, revisando qué ha hecho y está haciendo la UPNA con el teletrabajo y, enumerando la bibliografía y anexos utilizados.

2 CAPITULO II. RECORRIDO NORMATIVO, EUROPEO Y ESPAÑOL, SOBRE EL TRABAJO A DOMICILIO, EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA

2.1 EUROPA.

En la Estrategia de Lisboa⁹ se incluía dentro del apartado del Reto Tecnológico “mejorar la calidad y la cantidad de los empleos en la Unión Europea a corto y medio plazo gracias al impacto de las TIC. Este desarrollo de las TIC serán el primer paso necesario para poder desarrollar el trabajo a distancia y el teletrabajo”.

⁹ Aprobado por el Consejo Europeo extraordinario de Lisboa (marzo de 2000): hacia la Europa de la innovación y el conocimiento. eur-lex.europa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10241&from=ES>

En el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo¹⁰ (en adelante AMET), revisado en 2009¹¹, es donde se definió el teletrabajo “como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.”

2.2 ESPAÑA. REGULACIÓN PREVIA

En la legislación española hasta ese momento, la referencia a una forma de trabajo que no fuera presencial la encontrábamos únicamente en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores¹² (a partir de ahora ET) de la derogada Ley 8/1980, de 10 de marzo, donde definía el **contrato de trabajo a domicilio** como aquel en el que la actividad laboral se desarrollaba en el domicilio del trabajador o lugar donde éste eligiera y “*sin vigilancia del empresario*”. Pero esta definición se refería más a labores que se desarrollaban “a domicilio” (limpieza, cuidado, atención de dependientes, trabajos manufacturados muy rutinarios con actividades repetitivas¹³) que realmente al trabajo a distancia o teletrabajo.

El primer avance legislativo fue mediante la Reforma Laboral de 2012 que promulgó la Ley 3/2012, de 6 de julio¹⁴, que dio paso al texto refundido de la Ley del ET, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en la

¹⁰ Firmado el 16 de julio de 2002, en Bruselas, por los interlocutores sociales europeos Para la modernización de las empresas y organizaciones de servicios públicos, así como para la conciliación de la vida profesional y vida personal y que las trabajadoras y trabajadores, gocen de una mayor autonomía en el desempeño de sus trabajos. *El teletrabajo*. (2002). eur-lex.europa. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES>

¹¹ Iberley. El valor de la confianza. (2021c, abril 29). *Trabajo a distancia y Teletrabajo*. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>

¹² BOE.es - BOE-A-2015-11430 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. (2015). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

¹³ Eraso, A. G. B. (2008). *Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública*. RIO: Revista Internacional de Organizaciones, 137

¹⁴ BOE.es - BOE-A-2012-9110 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (2012). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

que se dio mayor importancia al impulso a las nuevas tecnologías y modificó el artículo 13 del ET. Pasando de definir anteriormente el contrato de trabajo a domicilio, y dando la bienvenida al concepto del **trabajo a distancia** definiéndolo como "la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este," y añadió "*de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*".

El teletrabajo/trabajo a domicilio se había ido implantando en las empresas como forma de organización aportando una mayor flexibilidad y una mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, regulándose normalmente dentro del Convenio Colectivo de cada empresa.

A falta de normativa específica, esta forma de organización del trabajo se regulaba dentro de la negociación colectiva. Tuvo un gran avance a nivel normativo con el Real Decreto-ley 6/2019¹⁵, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, donde modificó el artículo 34.8 del ET y se establecieron unas garantías reales para conciliar la vida familiar y laboral flexibilizando las formas de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia como opción. Aunque este punto solo afectaba a las personas trabajadoras con cargas familiares dejando fuera de la posibilidad de conciliación de vida familiar y laboral al resto de la población trabajadora.

Como hemos visto en la introducción, el verdadero auge del teletrabajo vino de la mano del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 donde en su artículo 5 "estableció el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo", afectando este artículo a toda la población trabajadora, no únicamente a aquella que podía acogerse como derecho que le proporcionaba el artículo 34.8 del ET.

¹⁵ BOE.es - BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. (2019). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>

Esta situación generada por el Covid-19 evidenció la necesidad de desarrollar un verdadero marco normativo que regulara el trabajo a distancia o teletrabajo, de una forma clara y eficaz con garantías para todos.

2.3 ESPAÑA. REAL DECRETO-LEY DE TRABAJO A DISTANCIA

Finalmente se publicó el Real Decreto-ley 28/2020¹⁶, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia entrando en vigor el 13 de octubre de 2020.

Este Real Decreto-ley lo primero que hace es definir teletrabajo, trabajo a distancia y trabajo presencial, haciendo una diferenciación entre **trabajo a distancia** como el trabajo que se organiza y desempeña, normalmente, en el domicilio del trabajador o lugar elegido por este y, define **teletrabajo** como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.”

Por lo tanto, todo teletrabajo es un trabajo a distancia, pero no todo trabajo a distancia es teletrabajo.

Los aspectos más relevantes de esta regulación, basado en el Acuerdo Marco Europeo de 2002, son:

- Limitaciones al trabajo a distancia.
- Necesaria voluntariedad y posibilidad de retorno, para ambas partes.
- Los requisitos formales: todas las condiciones serán por escrito.
- Derechos de las personas trabajadoras a distancia: a la carrera profesional, a la dotación y mantenimiento de medios y el abono y compensación de gastos, a la flexibilidad y control horario, a la prevención de riesgos laborales, a la intimidad, protección de datos y garantía de desconexión digital y a los derechos colectivos.
- Las facultades de organización, dirección y control empresarial.

¹⁶ BOE.es - BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. (2020, 23 septiembre). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043&p=20200923&tn=1#a2>

Se considerará que existe trabajo a distancia si se desarrolla al menos en un 30% de las jornadas, en un periodo de referencia de 3 meses.

La primera norma en línea con el AMET en la administración pública fue con la Orden ministerial APU/1981/2006, de 21 de junio, que promovía la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos del Ministerio de Administraciones Públicas.¹⁷

Punto importante para aclarar es que este Real Decreto-ley 28/2020, indica en su articulado y disposiciones que, no será de aplicación para el personal contratado que desarrolla su actividad laboral para las Administraciones Públicas. Incluso indica en su Disposición Adicional Segunda, que al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no serán de aplicación las previsiones contenidas en esta ley y se regirán por su normativa específica.

Es por esto por lo que, en el caso de las Administraciones Públicas¹⁸, la regulación vino de la mano del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre que modifica el 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) para introducir un nuevo artículo 47 bis, que en lo sucesivo regulará la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo.

¹⁷ Ministerio de Administraciones Públicas (2006): *Manual para la implantación de programas pilotos de teletrabajo en la Administración General del Estado*. MAP, Madrid.

¹⁸ Jurídicas, N. (2020, 30 septiembre). *Regulado el teletrabajo para la Administración Pública: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP*. Noticias Jurídicas.
<https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/15595-regulado-el-teletrabajo-para-la-administracion-publica:-el-nuevo-articulo-47-bis-del-trebep/>

3 CAPITULO III. APLICACIÓN, EN EUROPA Y ESPAÑA, DEL TRABAJO A DOMICILIO, EL TELETRABAJO Y EL TRABAJO A DISTANCIA

3.1 APLICACIÓN EN PAÍSES DE EUROPA

Si miramos a nuestros *vecinos europeos* podemos ver cómo venían regulando el teletrabajo antes de que se declarara el Covid-19 como pandemia internacional. La referencia común a todos ellos era el AMET¹⁹.

Las diferentes adaptaciones de este Acuerdo Marco se han llevado a cabo, bien desarrollándolo en acuerdos sectoriales o de empresas en países donde los sindicatos tienen una fuerza mayor, bien integrándolo en la legislación laboral desde el propio Estado. Cada país ha optado por la adaptación que ha considerado más oportuna.

Francia²⁰ con el Code du Travail y Portugal con su Código do Trabalho, tienen regulado mediante legislación laboral el teletrabajo, aunque Portugal ya ha anunciado una reforma legislativa.

Italia reguló mediante legislación laboral en 2017 un concepto de trabajo flexible distinto al teletrabajo. Se refería principalmente a una organización más flexible, incluyendo horarios.

Holanda (Países Bajos) era el país de la UE con más teletrabajadores antes de la pandemia (en torno a un 30%) con una legislación desde 2016 que le permitía solicitar a las personas trabajadoras jornada flexible, al igual que Italia. Las profesiones liberales y el peor clima en los países nórdicos favorecían el uso del teletrabajo.

¹⁹ ElDiario.es. (2020, 28 agosto). *Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos*. https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html

²⁰ Díaz, I. R. (2020, 11 septiembre). *Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos*. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html

Reino Unido, al igual que Italia y Países Bajos legisló sobre el trabajo flexible que incluía el teletrabajo, aplicándose a todas las personas trabajadoras (no solo con cargas familiares).

Bélgica fue el país con más empleados teletrabajando durante la pandemia: un 62% frente a la media europea del 57%. Todo regulado mediante un Convenio Colectivo de 2005 en el que el empleador se puede hacer cargo, desde una ayuda de unos 130€/mes hasta una cantidad equivalente al 10% del salario bruto anual (no tributando).

Alemania no había regulado legalmente el teletrabajo. Hasta ahora todo lo que existe es negociación colectiva, pero puede que eso esté a punto de cambiar porque ya han anunciado su intención de legislar. En este momento en la tercera ola del coronavirus, Alemania ha acordado que el teletrabajo sea la forma ordinaria de trabajo (siempre que sea posible) y las empresas tendrán que justificar la presencialidad obligatoria de sus empleadas y empleados²¹.

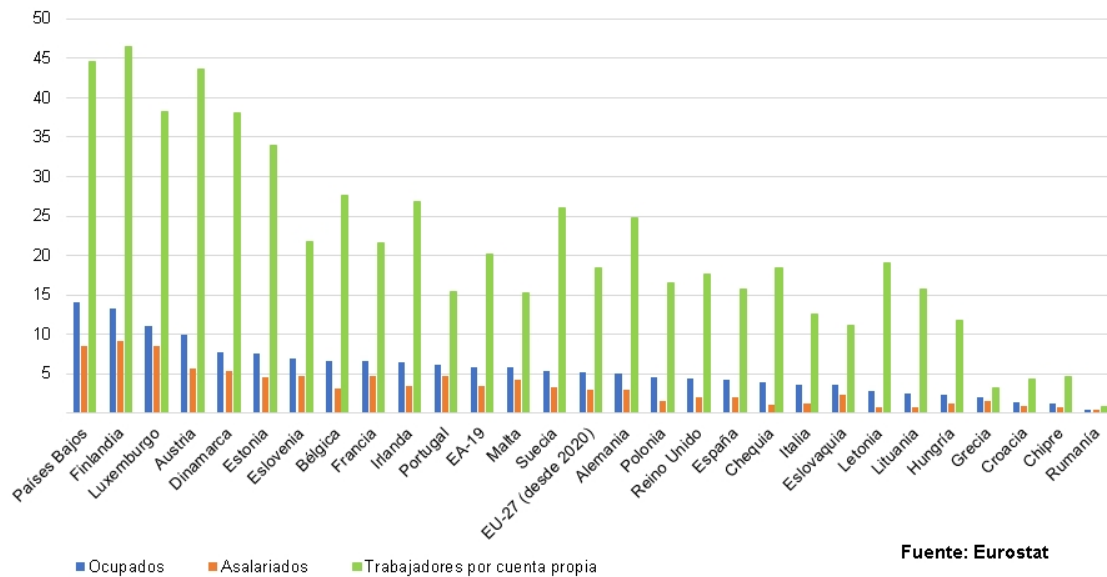
²¹ Vega, P. (2021, 1 febrero). *¿Hay que decretar el teletrabajo obligatorio? La fórmula alemana para bajar los contagios que avala la ciencia*. *elEconomista.es*.

<https://www.economista.es/internacional/noticias/11024945/02/21/Hay-que-decretar-el-teletrabajo-obligatorio-La-formula-alemana-que-avala-la-ciencia-y-que-Espana-no-contempla.html>

3.2 DATOS ESTADÍSTICOS Y EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL TELETRABAJO EN EUROPA

En 2018 en Europa teníamos estos datos²²:

Ocupados que trabajan normalmente desde casa por situación profesional. 2018
(% total ocupados y situación)

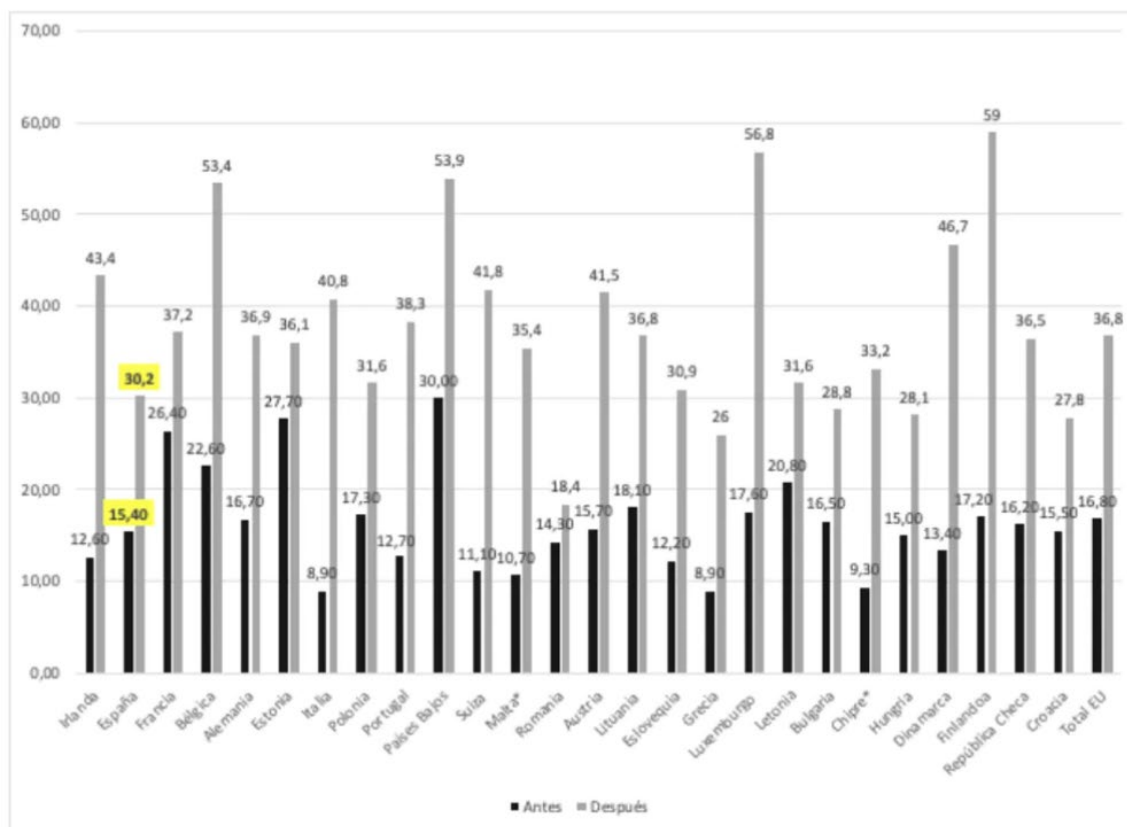


Como podemos ver en este gráfico España estaba a la cola del teletrabajo, tanto si lo comparábamos con muchos de los países europeos, como si lo comparábamos con el promedio de la Europa de los 27.

²² El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. (s. f.). INE. Recuperado 6 de mayo de 2021, de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

Según el Eurofond²³ cerca del 40% de la población de la UE teletrabajaba en abril de 2020. En España ese dato se situó en un 30,2%²⁴, dato que concordaba con el 32,2% ofrecido por el INE²⁵.

Gráfica 1: Porcentaje de empleados teletrabajando en la UE antes y durante la pandemia.



Como podemos observar en este gráfico España, durante la pandemia, duplicó el número de personal que teletrabajaba.

²³ Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: La agencia tripartita de la UE que imparte conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo.

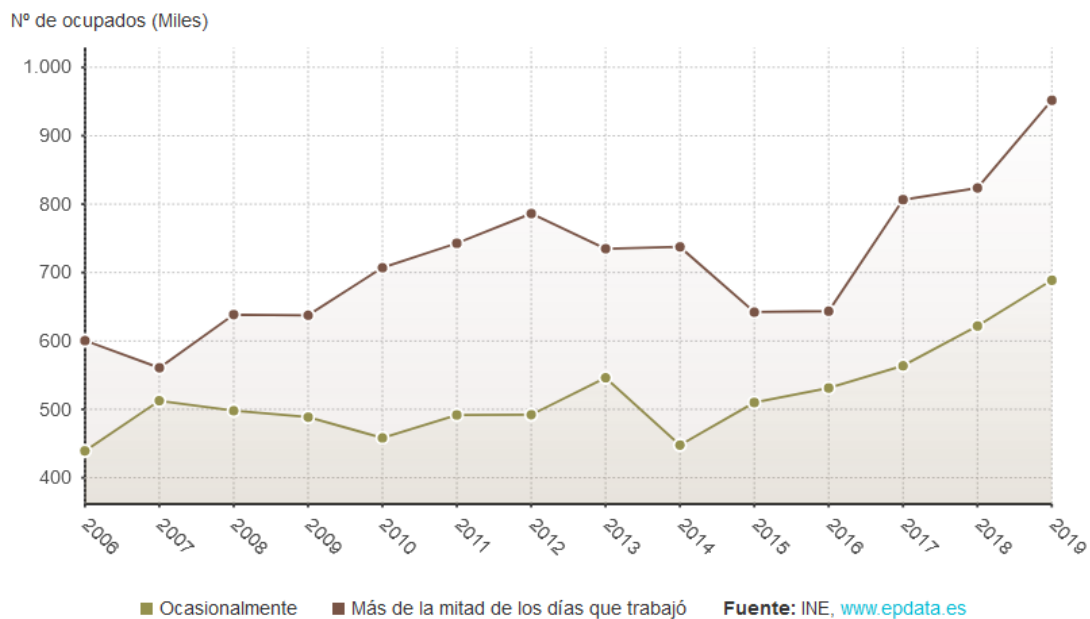
²⁴ Pinillos, A. A., Arellano, J., & Urbina, L. B. (2020, 28 octubre). *Así se teletrabaja en otros países europeos*. The Conversation. <https://theconversation.com/asi-se-teletrabaja-en-otros-paises-europeos-148767>

²⁵ Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Su tarea principal y de mayor tradición es la de elaborar estadísticas públicas, que son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España. El INE pone a disposición del público de forma gratuita en su web los resultados de sus trabajos.

3.3 DATOS ESTADÍSTICOS Y EVOLUCIÓN PORCENTUAL DEL TELETRABAJO EN ESPAÑA

Si vemos datos históricos de teletrabajo en España, podemos observar que en general, el teletrabajo no ha sido la forma organizativa más elegida para desarrollar la actividad laboral²⁶

Evolución de los ocupados que teletrabajan en España



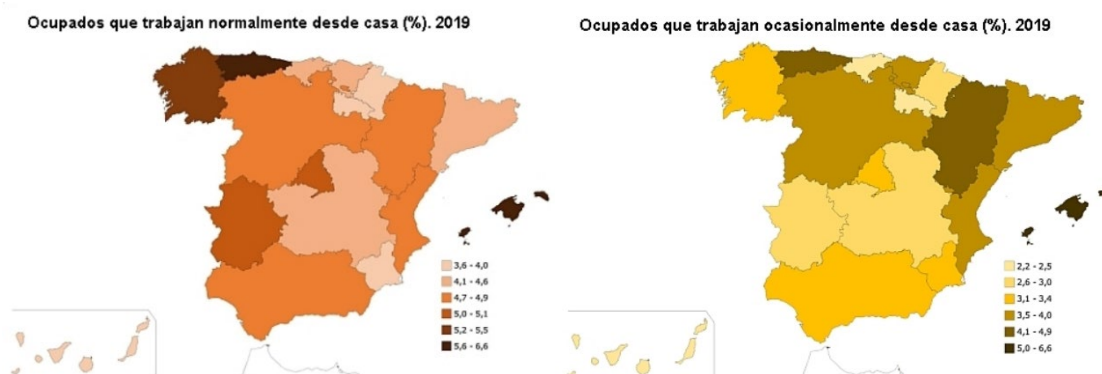
En 2019, en datos totales:

- 951.000 personas teletrabajaron más de la mitad de los días
- 688.700 lo hicieron de forma ocasional

frente a los 19.000.000 de ocupados en España.

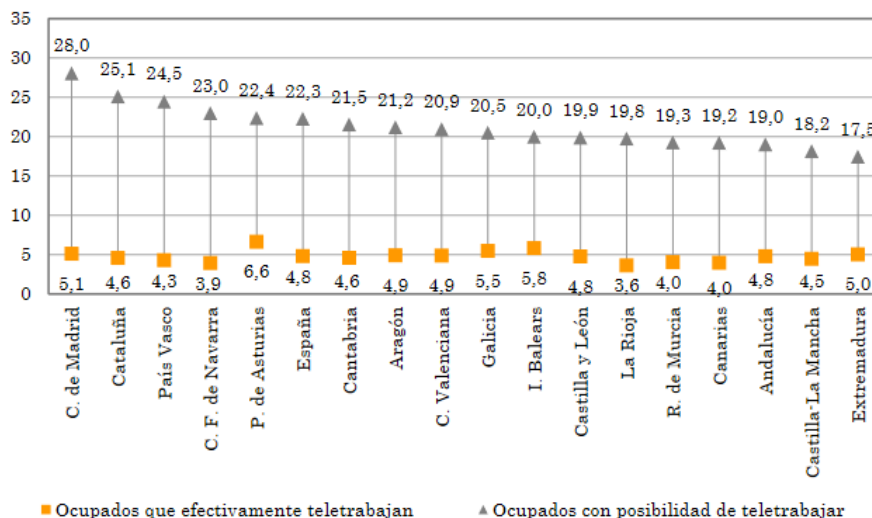
²⁶ La evolución del «teletrabajo» en España, en gráficos. (s. f.). epdata. Recuperado 4 de mayo de 2021, de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>

Centrándonos en 2019, en el INE encontramos la “Encuesta de población activa (EPA) 2019” no llegando al 7% el dato más elevado por Comunidad Autónoma²⁷



Y también podemos ver en 2019 qué porcentaje de personas teletrabajaban frente a las que realmente podrían hacerlo por Comunidades Autónomas²⁸:

Gráfico 3. Población ocupada que puede teletrabajar y que teletrabaja. Comunidades autónomas. 2019 (porcentaje sobre el total de ocupados)



Fuente: INE, Randstad y elaboración propia.

El pico más elevado de teletrabajo en España se dio durante el Estado de Alarma pasando a teletrabajar de un 5% al 34% de la población (mayo de 2020²⁹).

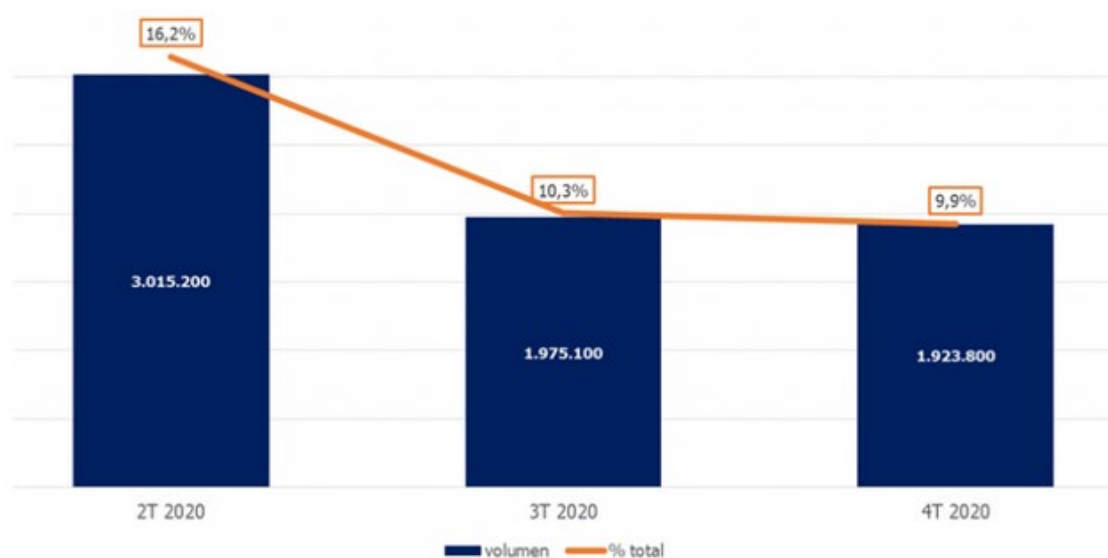
²⁷ *Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE.* (s. f.). ine.es. <https://n9.cl/b76td>

²⁸ Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.

²⁹ Escobar Ferrer, E. E. (2021). Teletrabajo en situación de estado excepcional de alarma sanitaria.

Aunque dicho todo esto, no está claro que el teletrabajo haya llegado para quedarse en España. Según Randstad³⁰ con datos extraídos del INE, durante el último trimestre de 2020, 1.923.800 ocupados teletrabajan de manera habitual en nuestro país. Desde el segundo trimestre, momento en el que más profesionales trabajaban desde sus casas (3.015.200), este volumen se ha reducido en un 36,2%, lo que significa que 1.091.400 profesionales han dejado de teletrabajar de manera habitual.

Evolución del número y porcentaje de los ocupados que teletrabajan habitualmente



Fuente: Randstad e INE

31

Y también, dentro de la misma fuente de referencia, podemos ver cómo la evolución del teletrabajo en 2020, por comunidades autónomas, claramente descendió:

³⁰ Marcen, R. (2021, 9 febrero). *La evolución del teletrabajo en España*. Randstad. <https://www.randstad.es/tendencias360/la-evolucion-del-teletrabajo-en-espana/>

³¹ Randstad. (2021, 3 febrero). *1,1 millones de profesionales han dejado de teletrabajar desde el final de la primera ola*. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/11-millones-de-profesionales-han-dejado-de-teletrabajar-desde-el-final-de-la-primera-ola/>

Ocupados que teletrabajan habitualmente por comunidad autónoma

	2T 2020	4T 2020	Variación	Peso vs. total
Andalucía	386.500	220.000	-43,1%	7,1%
Aragón	70.900	38.900	-45,1%	6,9%
Asturias	59.200	37.300	-37,0%	9,7%
Baleares	75.000	52.600	-29,9%	10,0%
Canarias	79.000	50.600	-35,9%	6,1%
Cantabria	27.300	13.000	-52,4%	5,5%
Castilla y León	119.700	66.200	-44,7%	6,8%
Castilla-La Mancha	93.000	56.600	-39,1%	6,9%
Catalunya	596.900	476.200	-20,2%	14,3%
Com. de Madrid	788.800	579.000	-26,6%	18,9%
Com. Valenciana	296.400	129.700	-56,2%	6,4%
Euskadi	113.100	50.100	-55,7%	5,4%
Extremadura	46.200	19.700	-57,4%	5,1%
Galicia	145.000	70.300	-51,5%	6,5%
La Rioja	14.800	7.600	-48,6%	5,4%
Navarra	34.000	14.100	-58,5%	5,1%
Región De Murcia	62.800	37.800	-39,8%	6,2%
TOTAL	3.015.200	1.923.800	-36,2%	9,9%

Fuente: Randstad e INE

4 CAPITULO IV. AMBITO DE APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN ESPAÑA

4.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y COMPARATIVA CON OTROS SECTORES

Según el INE, en julio de 2020³² el personal que podíamos encontrar trabajando en las Administraciones Públicas de España era un total de casi dos millones seiscientas mil personas, distribuidas por Administraciones Públicas de la siguiente forma:

³² Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. (s. f.).

INE. Recuperado 6 de mayo de 2021, de

https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2020.pdf

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

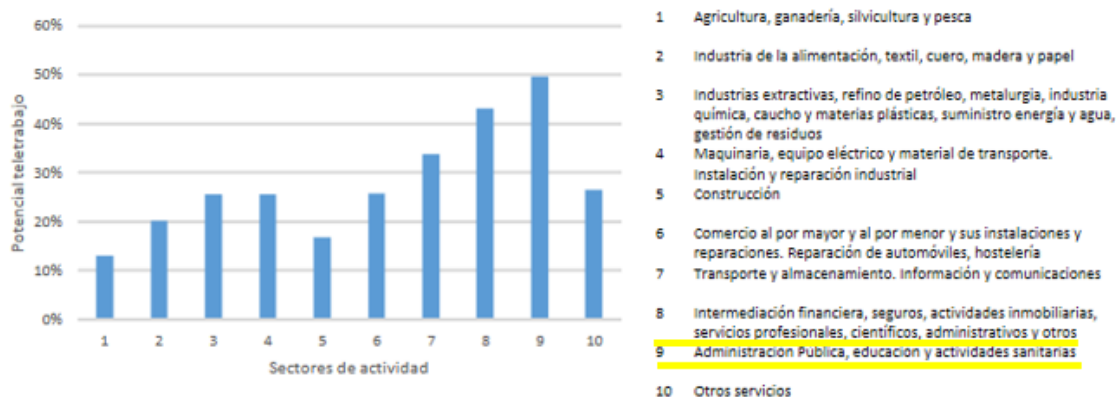
	NÚMERO DE EFECTIVOS	PORCENTAJE
Sector Público del Estado	515.931	19,86%
Administración del Estado	230.395	8,87%
- Ministerios	92.895	3,57%
- Organismos autónomos	63.691	2,45%
- Entidades Públicas Empresariales	21.253	0,82%
- Agencias Estatales	14.165	0,55%
- Autoridades Administrativas Independientes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

Aunque no todo puesto de trabajo de las Administraciones Públicas es susceptible de organizarse en modo de teletrabajo, sí se da en muchas ocasiones esta posibilidad por el tipo de funciones que desempeñan.

Podemos ver que las Administraciones Públicas tienen un potencial elevado de puestos para implantar el teletrabajo si comparamos con el resto de los sectores de actividad. De hecho, es el que tiene el porcentaje más elevado alcanzando casi el 50% de sus puestos³³.

³³ Rodríguez, R. D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Documentos de FEDEA*, 8.

Gráfico 2. Potencial para teletrabajar por sectores de actividad



Fuente: EPA (INE), Dingel y Neiman (2020) y elaboración propia

4.2 ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA Y PUESTOS DE TRABAJO

Además, si tenemos en cuenta el marco legal que ha dado lugar a la administración electrónica tras la aprobación de las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, LPAC³⁴ que incluye la asistencia en el uso de medios electrónicos de las y los interesados en los procedimientos administrativos, el derecho y obligación a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, la notificación a través de medios electrónicos y el registro electrónico de apoderados; y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de LRJAP³⁵ que añade y regula, dentro de su articulado, el funcionamiento electrónico del sector público y las relaciones electrónicas entre administraciones. Todo esto supone el uso de las TIC's en los procedimientos administrativos y directamente la opción de que, en muchos de los puestos de trabajo, se pueda teletrabajar y no necesariamente se tenga que hacer en modo presencial.

Como indica Concepción Campos Acuña³⁶, la pregunta correcta no es ¿quién puede teletrabajar? sino ¿qué puestos son susceptibles de prestarse en régimen de teletrabajo?, pues la referencia a las personas que no pueden teletrabajar no se haría sino a personas que no disponen de las competencias profesionales digitales para ello, y esa situación puede resolverse con la adecuada formación

³⁴ LPAC: Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

³⁵ LRJAP: Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas

³⁶ ANUNCIADO, C. A. D. U. C. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: CLAVES PARA SU TRASLACIÓN AL ÁMBITO LOCAL.

y capacitación, pero lo cierto es que esta modalidad organizativa nos sitúa ante un escenario poco común en el ámbito local, como es contar con una adecuada definición y análisis de los puestos de trabajo, premisa clara para responder a dicha pregunta.

Normalmente, serán susceptibles de teletrabajar ciertos puestos de trabajo, por ejemplo, de informáticos, técnicos, gestores y administrativos, que sus tareas se puedan realizar de forma telemática. No lo serán los puestos como atención presencial ciudadana, aquellos puestos que requieran de la presencia física y aquellos que se definan dentro de la organización. Aunque en muchos casos también se podrá dar la circunstancia de que parte del contenido de un puesto requiera su presencia y otra parte puede realizarse telemáticamente, de ahí que también exista la posibilidad de alternar porcentajes de jornada de teletrabajo y porcentaje en presencial, bien en días completos o en partes de jornada diaria. Para llevar a cabo esta organización, sigue explicando Concepción Campos Acuña, será necesario una adecuada definición y análisis de los puestos de trabajo, el establecimiento de un sistema de dirección por objetivos, indicadores de rendimiento y evaluación del desempeño, base para una adecuada implantación del sistema de teletrabajo y que pueda desempeñarse con autonomía a través de las nuevas tecnologías.

También habría que hacer hincapié en los procesos de incorporación de personal en las Administraciones Públicas, ya que, durante los próximos 12 años se van a jubilar más de un millón de empleados públicos³⁷ y sería el momento de revisar cada uno de esos puestos y las estructuras organizativas y ver qué partes son totalmente automatizables y hacerlo, y qué parte del contenido requiere de la mano humana. Por lo que la forma actual de acceder al empleo público está pensada para los puestos de trabajo actuales en los que priman cosas distintas

³⁷ De la Rosa, M. (2019, 20 junio). «Si no se cambia el sistema selectivo tendremos empleados públicos obsoletos los próximos 40 años». Capital Humano.
https://capitalhumano.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAE1Ouw7CMAz8GrIgoaAKKoYspQwsCEFhd1PTRoQEhKfA3xNoB6az7uV7RKR3hS9WGshimBLczCRK eckEQx1ULkBzBFt6rbLvbXqsoE68pwapeCsp2DPYA37NofPPHfSmBTbeFUCqoojCNI3abaSU89VSL vJc9EghGdTZtOgYRUAg3e2hRbV1Rhs_g3B_Ceuu6fHxJ45N4eTShAD2nx3iRWROnTW7QRPajiyBc Q0WXTOu-QCjgR0F9AAAAA==WKE

a las anteriormente comentadas y, si se decidiera revisar y reorganizar las estructuras y puestos de trabajo, también sería normal pensar que las pruebas actuales de acceso pudieran no encajar con la nueva organización.

5 CAPITULO V. EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

5.1 REAL DECRETO-LEY DE TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Como hemos visto, la norma que regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas es el Real Decreto-ley 29/2020³⁸, de 29 de septiembre que modifica el 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 (TREBEP) para introducir un nuevo artículo 47 bis, en vigor a partir del 1 de octubre de 2020. Su finalidad principal³⁹ es asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas, impulsando una nueva forma de organización y estructuración del trabajo para el mejor servicio a los intereses generales.

5.2 ARTÍCULO 47 BIS DEL TREBEP

El nuevo artículo 47 bis dice lo siguiente:

Artículo 47 bis. Teletrabajo

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo

³⁸ BOE.es - BOE-A-2015-11719 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. (2015). BOE.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

³⁹ Jurídicas, N. (2020b, septiembre 30). *Regulado el teletrabajo para la Administración Pública: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP*. Noticias Jurídicas.
<https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/15595-regulado-el-teletrabajo-para-la-administracion-publica:-el-nuevo-articulo-47-bis-del-trebep/>

permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Siendo este artículo también de aplicación en las Administraciones Públicas de Navarra. La norma prevé su entrada en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, si bien concede, en su Disposición Final Segunda, un plazo de 6 meses para la correspondiente adaptación de la normativa sobre teletrabajo de aquellas Administraciones Públicas que ya contasen con ella.

Aunque la norma indica esto, la realidad es que, en Navarra, a fecha mayo de 2021, aún no se ha adaptado y publicando una regulación propia para sus Administraciones Públicas, que recoja la forma de organización del teletrabajo dentro de la Comunidad Foral. Hay entidades locales que sí han regulado el teletrabajo, pero cada Administración Pública lo hace de una forma independiente, sin disponer aún de un texto de referencia que se aplique a toda la Comunidad, más allá del Real Decreto-ley 29/2020.

Recordemos que el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, es una ley completa que regula en la empresa privada este tipo de trabajo. Sin embargo, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, contiene únicamente 3 artículos y solo uno de ellos hace referencia al teletrabajo creando el artículo 47 bis dentro del TREBEP.

Podríamos pues inferir que el legislador, en este caso, parecía preferir dejar a cada Administración Pública la potestad de regularse internamente dando solo unas pinceladas con este artículo dictado. Aunque, como veremos más adelante, parece que la forma de articular esta regulación en las Administraciones Públicas se va a llevar a cabo de una forma más extensa que ese artículo 47 bis.

6 CAPITULO VI. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO DENTRO DE LA UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

6.1 ÁMBITO DE APLICACIÓN: PAS, PDI Y ALUMNADO

Como hemos visto el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 en su artículo 5 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia.

En ese momento, en la UPNA, no existía la organización del trabajo a distancia, pero se vio obligada, al igual que el resto, a cambiar la forma de organización del

trabajo y de un día para otro se pasó de un trabajo 100% presencial a un trabajo 100% a distancia.

Afectó tanto al Personal de Administración y Servicios (en adelante PAS) como al Personal Docente e Investigador (en adelante PDI) y al propio alumnado.

Esto se tradujo en las siguientes cifras de personal afectado:

Estudiantes⁴⁰:

CUADRO RESUMEN DE LOS PRINCIPALES DATOS DE LA UNIVERSIDAD				
CURSO	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021(A)
Campus	2	2	2	2
Facultades y Escuelas	6	6	6	6
Departamentos	22	11	11	11
Titulaciones de Grado impartidas	21	25	25	25
Plazas nuevas ofertadas al año (en enseñanzas de grado)	1.720	1.805	2.005	2.020
Estudiantes en titulaciones oficiales	8.143	8.225	8.466	8.841
Primer y segundo ciclo	40	-	-	-
Grados	6.961	7.007	7.235	7.567
Máster	766	823	817	851
Doctorado	376	395	414	423
Estudiantes egresados Ciclos	36	-	-	-
Estudiantes egresados Grados	1.240	1.277	1.295	-
Estudiantes egresados Máster	376	445	429	-
Estudiantes participantes en programas de movilidad	440	444	454	-
Estudiantes y titulados que realizan prácticas	3.143	3.223	3.159	-
Estudiantes inscritos en Enseñanzas Propias	1.652	1.841	1.479	-
Estudiantes matriculados en el Centro Superior de Idiomas	862	862	908	765

⁴⁰ Navarra, U. P. (2021). *Universidad Pública de Navarra - Campus de Excelencia Internacional*. unavarra. <https://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/basic-information>

PDI y al PAS:

AÑO	2017	2018	2019	2020(A)
Personal Docente e Investigador (PDI)	901	934	966	1.001
Personal Docente e Investigador (PDI) Equivalente a tiempo completo	617,9	637,8	659,4	682,3
Personal de Administración y Servicios (PAS)	469	485	494	499
Personal Empleado Investigador (PEI)	241	240	247	245

6.2 SUSPENSIÓN DE LA PRESENCIALIDAD, TELETRABAJO Y EVOLUCIÓN DE RESOLUCIONES

Entre el 13 y 15 de marzo de 2020, se publicaron dos resoluciones que suspendieron la actividad presencial de la UPNA. Se publicó también otra resolución que definía los servicios esenciales dentro del PAS. Estos servicios esenciales iniciaron la experiencia del teletrabajo y el PDI junto con el grupo estudiantil comenzaron con la formación online.

En primer lugar, se suspendió toda actividad docente presencial desde el 13 de marzo de 2020, con la publicación de la Resolución 497/2020⁴¹, acatando la decisión acordada por el Gobierno de Navarra.

Después publicaron la Resolución 502/2020⁴², por la que se suspendió toda la actividad presencial de la institución universitaria del 16 al 29 de marzo, y la Resolución 503/2020⁴³, en la que se determinaron los servicios esenciales durante el tiempo de la suspensión de la actividad.

⁴¹ Resolución 497/2020, de 12 de marzo, del Rector de la UPNA, por la que se acuerda la suspensión de la actividad académica universitaria presencial. UPNA. (2020, marzo). https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resolucion_suspension_actividad_bil.pdf

⁴² Resolución 502/2020 de 15 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se aprueba la suspensión de toda la actividad presencial de la institución universitaria. UPNA. (2020, marzo). https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resolucion_%20502_2015marzo.pdf

⁴³ Resolución 503/2020, de 15 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se determinan los servicios esenciales durante el tiempo de la suspensión de la actividad. UPNA (2020, marzo). https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resolucion_503_%202020_servicios_esenciales%20UPNA.pdf

Con toda la universidad en modo “online” se fueron sucediendo diferentes resoluciones que prorrogaron esta forma de trabajo y de formación, durante los meses siguientes.

Primero con la Resolución 570/2020⁴⁴, en la que se prorrogó la suspensión de toda la actividad presencial de la institución universitaria acordada por Resolución N^o 502/2020 de 15 de marzo, inicialmente hasta el 12 de abril y, en todo caso, mientras durara el Estado de Alarma declarado.

A continuación, con la Resolución 583/2020⁴⁵, se suspendió definitivamente toda la actividad docente presencial de la institución universitaria hasta la finalización de ese curso académico.

Siguió la Resolución 797/2020⁴⁶, que marcaba las medidas necesarias a adoptar para el retorno a la presencialidad en los edificios e instalaciones de la Universidad en la “nueva normalidad”, adaptadas al Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. En ella, marcaba la fecha de retorno a la presencialidad el lunes 22 de junio de 2020 (una vez finalizado el Estado de Alarma el viernes 19 de junio) y el punto cuarto afectaba al PAS e indicaba el retorno a la actividad presencial, en función de la necesidad detectada por los responsables de los Servicios. También ellos

⁴⁴ Resolución 570/2020, de 27 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se prorroga la suspensión de toda la actividad presencial de la institución universitaria acordada por Resolución N^o 502/2020 de 15 de marzo. UPNA (2020, marzo).
https://sedeelectronica.unavarra.es/digitalAssets/247/247738_100000res.570_2020.pdf

⁴⁵ Resolución 583/2020, de 3 de abril, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se suspende definitivamente toda la actividad docente presencial de la institución universitaria hasta la finalización del presente curso académico. (2020, abril). UPNA.
<https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resoluciones-generales/resolucion-583-2020-suspende-definitivamente-actividad-docente-presencial-curso-2019-20.pdf>

⁴⁶ Resolución 797/2020, de 19 de junio, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se adoptan las medidas necesarias para el retorno a la presencialidad en los edificios e instalaciones de la Universidad en la “nueva normalidad”, adaptadas al Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. (2020, junio). UPNA.
<https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resoluciones-generales/resolucion-797-2020-medidas-retorno-presencialidad.pdf>

determinaban, dentro de su servicio, qué personal podía continuar en la modalidad de teletrabajo.

Después de aquello se publicó la Resolución 1302/2020⁴⁷, por la que se estableció la reincorporación a la actividad presencial del PAS de la UPNA. A partir del 1 de septiembre de 2020 se daba la instrucción de que todo el PAS volviera a la actividad presencial, finalizando así con el teletrabajo como forma de organizar la actividad laboral. En esta resolución, en su punto segundo, describía situaciones en las que personas trabajadoras podían solicitar la modalidad de teletrabajo, pero estas pautas fueron modificadas por la Resolución 1386/2020⁴⁸, siendo más restrictivo el acceso al mismo.

En mayo de 2021 la UPNA está negociando un borrador de teletrabajo con la representación sindical pero no está aprobando ni ha entrado en vigor.

En este momento el teletrabajo solo está activo para personal que se encuentra en aislamiento domiciliario por Covid-19. Lo mismo ocurre con la formación online. Durante todo el curso académico 2020-2021 se ha apostado por impartir toda la formación en la modalidad presencial y únicamente se ha contemplado hacerlo de forma online, en casos de positivos o en aislamiento domiciliario por contacto estrecho. Para llevar a cabo todo esto, se han creado aulas espejos para dividir el alumnado y así poder cumplir las distancias de seguridad, mientras que la inversión en TIC's para poder dar soluciones a todas las necesidades detectadas en todo el personal (PAS-PDI), así como, el alumnado, se ha visto incrementada.

⁴⁷ Resolución 1302/2020, de 31 de agosto, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se establece la reincorporación a la actividad presencial del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra. (2020, agosto). UPNA.

https://www2.unavarra.es/gesadj/seccionActualidad/coronavirus/Res_1302_2020.pdf

⁴⁸ Resolución 1386/2020, de 15 de septiembre, del Rector de la de la Universidad Pública de Navarra por la que se modifica la resolución 1302/2020, de 31 de agosto, por la que se establece la reincorporación a la actividad presencial del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra. (2020, septiembre). UPNA.

<https://www2.unavarra.es/gesadj/sede/resoluciones-generales/resolucion-reincorporacion-actividad-presencial-pas.pdf>

Como ya indicaba anteriormente, el 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, contenía únicamente 3 artículos y parecía que el legislador estaba dejando toda la regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas, a la decisión y negociación de cada una de ellas. Pero esto parece haber avanzado también.

En este momento, se está llevando a cabo a nivel estatal una negociación para regular mediante Real Decreto el teletrabajo en la Administración Pública⁴⁹. Tal vez, cuando finalmente se publique, la UPNA decida avanzar usando el contenido de ese Real Decreto e incluyéndolo en la negociación que está llevando a cabo desde 2020⁵⁰ con la representación sindical. Mientras tanto, todo el personal seguirá desempeñando su trabajo en modo presencial, como antes de que la OMS declarara la pandemia internacional que llevó a la declaración del Estado de Alarma y a la aplicación del teletrabajo como forma de organización generalizada.

El punto que más me llama la atención del borrador de negociación del teletrabajo en la UPNA, es el artículo 8. Según indica este artículo la propuesta sería iniciar el teletrabajo de toda la universidad con un máximo de 20 puestos del total de las personas trabajadoras que conforman el PAS, lo que supondría únicamente un 4% del total.

Por poner un ejemplo, el Servicio de Asuntos Económicos lo conforman un total de 33 puestos, los cuales, desde el inicio del Estado de Alarma hasta la vuelta a la presencialidad el 1 de septiembre, estuvieron teletrabajando, desarrollando su actividad con normalidad. Tal vez, el compromiso de alcanzar en 10 años un 20% del total del PAS, se quedará un poco corto con la realidad de puestos de trabajo que pueden compatibilizar su desempeño con el teletrabajo. Habrá que

⁴⁹ Lara, D. (2021, 12 abril). *Unos 230.000 funcionarios de la Administración del Estado podrán teletrabajar tres días a la semana*. EL PAÍS. <https://elpais.com/economia/2021-04-12/mas-de-230000-funcionarios-de-la-administracion-del-estado-podran-teletrabajar-tres-dias-a-la-semana.html>

⁵⁰ Anexo I_Borrador teletrabajo UPNA

esperar al texto definitivo para ver si finalmente el ámbito de aplicación acabo siendo más ambicioso o no.

7 CAPITULO VII. EXPERIENCIA DE IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN UN PUESTO DE LA UPNA

Para detectar qué necesidades y cambios organizacionales o de procesos de trabajo podrían necesitar en la aplicación del teletrabajo en un puesto actual de la UPNA, voy a proponer la implantación del teletrabajo en un puesto y las necesidades detectadas para hacerlo.

Puesto de trabajo: Gestor/a P.B. Económica – Campus de Tudela

Dependencia orgánica: plaza encuadrada en Asuntos Económicos.

Tareas del puesto: Seguimiento y tramitación de los justificantes de gasto con códigos FACE del Campus de Tudela, seguimiento del gasto del presupuesto asignado al Campus por partidas (orgánica y funcional), detección e información del estado de ejecución del presupuesto, tramitación de documentos contables, tramitación liquidaciones de gastos de viaje, solicitud con reserva de crédito, realización de compras y contratos menores (excepto gasto centralizado) y demás labores encomendadas por el Vicerrectorado de Economía, Planificación y Estrategia y por el responsable de la Unidad Orgánica (Director de Área). Para todas estas tareas se utilizan las herramientas y sistemas de Asuntos Económicos por lo que no sería necesaria ninguna actuación para adaptarlo al teletrabajo.

Tareas adicionales: El Campus de Tudela tiene una casuística particular que es la reducida plantilla PAS, por lo que, en muchas ocasiones, se realizan tareas de otros puestos cuando no se han podido cubrir la ausencia de personal. En este caso, este puesto ayuda en tareas de Atención Universitaria, Deportes y Registro General.

Registro General del Campus: es una labor que requiere de presencialidad por los plazos de los procedimientos administrativos por lo que esta labor debería

atenderla otro puesto que requiera presencialidad también en el Campus (cualquiera: Secretarías, Biblioteca, Coordinadora...).

Atención Universitaria del Campus: no requieren de una atención inmediata por lo que se podría procedimentar que la atención que requiera la presencialidad de la persona trabajadora fuera siempre con cita previa y realizarla los días en los que no se teletrabaja y se hace presencial (más cuando hablamos de que no son labores propias en sí mismo del puesto del Gestor/a P.B., sino que se realizan cuando se sustituye al titular de este puesto).

Deportes: en el Campus de Tudela es una tarea susceptible de automatizarse. Hasta ahora esta tarea se hace cumplimentado una hoja de inscripción (en papel) y pagando con tarjeta de crédito mediante un datafono en Servicios Generales. Por lo que requiere la presencialidad de la persona trabajadora para realizarlo.

En el Campus de Pamplona no existe esta posibilidad y la forma de realizarlo es online a través de la web de la UPNA. Al hacer el alta los datos se cargan automáticamente en la base de datos y como el polideportivo en Pamplona pertenece a la propia universidad, el personal que trabaja en el polideportivo tiene acceso a los datos automáticamente. Así las nuevas socias y socios pueden acceder desde el momento de su inscripción.

En el Campus de Tudela, la UPNA no tiene instalaciones propias, por lo que existe un convenio con el polideportivo Clara Campoamor. Cuando hay un alta, hay que enviar un email con los datos de alta de los usuarios y usuarias nuevas.

Cambio de proceso con automatización: En este caso, la forma de automatizarlo sería que cuando se hiciera un alta online en el Campus de Tudela, los datos alimentarían la base de datos al igual que en Pamplona y, además, tendría que generar un email automático al polideportivo Clara Campoamor informando del alta nueva con los datos necesarios. De esta forma no sería preciso el componente humano en el proceso. Para esta tarea se requiere la automatización del proceso.

El puesto de Gestor/a P.B. económico fue declarado servicio esencial en la Resolución 503/2020, y teletrabajó desde el primer momento que se decretó el Estado de Alarma. Por lo que podemos inferir que es un puesto que sería perfectamente compatible con el teletrabajo.

8 CAPITULO VIII. PRINCIPALES RESULTADOS Y CONCLUSIONES ALCANZADAS

8.1 ASPECTOS POSITIVOS Y POSIBLES VENTAJAS DEL TELETRABAJO

Sostenibilidad ambiental y lucha contra el cambio climático: durante el Estado de Alarma fue noticia la reducción de las emisiones y la mejora de la calidad del aire en las grandes ciudades. La paralización de fábricas, vehículos, transporte aéreo, fueron entre otras, las principales causas. Todo esto parecía que seguía la senda marca por la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁵¹. Aunque la Comunidad Foral es una provincia pequeña y Pamplona es una ciudad pequeña también, se pueden dar desplazamientos de más de 1 hora para acudir a un Campus a trabajar. Con el teletrabajo se suprimen estos desplazamientos. En el artículo 2 del borrador del teletrabajo en la UPNA, la mejora del impacto ambiental es uno de los objetivos del teletrabajo.

Conciliación vida laboral y familiar: durante el Estado de Alarma fue crucial este aspecto, ya que, toda la formación pasó a ser online y requería en muchos casos en función de la edad de los hijos, el apoyo de padres y madres. Tras la vuelta a la presencialidad de toda la formación, este punto sigue siendo un aspecto positivo del teletrabajo. No solo las hijas e hijos a cargo requieren de medidas de conciliación, también ascendentes o familiares. Con esta medida se puede

⁵¹ Agenda 2030. Objetivos: El 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos.

Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno.

Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo TODO EL MUNDO tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y personas como TÚ.

avanzar en la corresponsabilidad en el cuidado y que las personas trabajadoras, con independencia del género, atiendan y cuiden. En el artículo 2 del borrador del teletrabajo en la UPNA, mejorar la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral, es uno de los objetivos del teletrabajo. A la hora de solicitar la modalidad de teletrabajo, en el artículo 10 que establece los criterios preferentes, lo incluye y le da valor numérico para establecer un orden a las solicitudes recibidas.

Flexibilidad horaria: punto muy relacionado con el anterior. Afecta a toda la población, no solo a aquella que tiene cargas familiares de cualquier tipo. La flexibilidad permite organizar el trabajo y el ocio de otra forma. Estableciendo el trabajo por objetivos se permite que se desarrollen los contenidos del trabajo definidos de forma más eficiente y no se preste tanta atención al horario y tiempo en el que se realiza este trabajo. El borrador del teletrabajo de la UPNA en su artículo 7, que describe la de distribución de la jornada, diferencia entre aquellas jornadas no presenciales con horario fijo, mixto y sin horario establecido y añade en la definición también, cuándo cabe la flexibilidad y cuándo no.

Ahorro en tiempo de desplazamientos: el tiempo es un incentivo más a la hora de decantarse por un trabajo. No es lo mismo un desplazamiento de 5 minutos a tu lugar que trabajo que uno de 1 hora. Ese menor gasto de tiempo en el desplazamiento puede ser invertido en otras actividades, pudiendo por ejemplo, repercutirlo en mayor tiempo para atender a familiares, una mejor organización de la actividad física o más tiempo para el ocio. Como hemos comentado anteriormente, aunque en principio pueda dar la impresión de que en Navarra los desplazamientos sean muy pequeños, la realidad es que hay personas trabajadoras en la UPNA que tienen que desplazarse más de una hora para ir a alguno de los Campus y el no hacerlo supondría un ahorro diario de más de dos horas de desplazamiento en ciertos casos. En el artículo 2 del borrador del teletrabajo en la UPNA, la reducción del tiempo de desplazamiento de la plantilla es uno de los objetivos del teletrabajo. A la hora de solicitar la modalidad de teletrabajo, en el artículo 10 que establece los criterios preferentes, lo incluye y le da valor numérico para establecer un orden a las solicitudes recibidas.

Ahorro económico para la Administración Pública y para las personas trabajadoras. El menor gasto en desplazamientos, en gastos de almuerzos y comidas fuera de casa, así como, en calefacción, electricidad, adecuación de instalaciones y alquileres, conlleva que se pueda utilizar ese ahorro para otros gastos. Estos gastos de almuerzos y comidas dentro de la Comunidad Universitaria de la UPNA están bastante ajustados en las instalaciones concertadas por la universidad, aun así, supondría un ahorro para las personas trabajadoras. Dentro del artículo 2 del borrador del teletrabajo en la UPNA, la optimización de espacios y de recursos materiales de la institución (informáticos, energéticos, etc.), es uno de los objetivos del teletrabajo. Además, el artículo 4 que establece los compromisos y obligaciones por parte de la UPNA en la modalidad de teletrabajo, en su punto tercero indica que la universidad podrá a disposición de las personas teletrabajadoras el equipo informático, software específico y teléfono móvil si es necesario. En el punto cuarto añade que abonará una cantidad fija anual.

Aumento de la productividad: debido a las menores distracciones, llamadas, charlas con los compañeros, el desplazamiento a la impresora, al escáner y todas las actividades extras que se hacen trabajando y que suponen muchos pequeños parones del trabajo en sí mismo, permite centrarse más en el desarrollo del trabajo. De esta forma, podemos ser más productivos que si lo hacemos en el lugar habitual con todas las pequeñas distracciones diarias.

Mayor autonomía en la organización que conlleva un menor riesgo psicosocial. El que las personas trabajadoras puedan organizar su trabajo y el orden en el que lo realizan estableciendo las prioridades, da una mayor sensación de control y una satisfacción mayor en el puesto de trabajo. En el artículo 2 del borrador del teletrabajo en la UPNA, uno de los objetivos del teletrabajo es la mejora en los procesos de trabajo, al tener que realizar una definición de estos y establecer un mecanismo de control. El artículo 9 que regula el procedimiento de autorización de teletrabajar, en su punto tercero indica que la propuesta de teletrabajo deberá contener un informe de actividad del trabajo a realizar que indicará al menos las tareas, los objetivos a cumplir, los indicadores para medir los objetivos y el

número de días en modalidad de teletrabajo. El poder desarrollar parte del trabajo por objetivos permite una autonomía en su organización.

Posibilidad de teletrabajar en otra localidad: el teletrabajo nos permite trabajar en la misma localidad, otra localidad, una segunda residencia, en una población con un coste de vida menor o con mejor clima o con unas condiciones que nos atraigan más. Incluso en otro país. Con este tipo de trabajo también se podrían hacer campañas para repoblar zonas rurales abandonadas, donde hasta ahora, era impensable hacerlo por la distancia hasta el centro de trabajo. Por lo que no se requiere vivir en la misma localidad donde está la Administración que contrata. El lugar donde una persona quiera residir ya no tiene por qué estar vinculada a dónde se ubique su “centro de trabajo”. Porque ese centro de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, lo elige la persona trabajadora.

Acceso a personal con algún tipo de diversidad funcional o limitaciones de movilidad: el teletrabajo acerca la posibilidad de realizar cualquier trabajo que no se “podía” realizar y la única causa, era alguna limitación de movilidad que le dificultaba a las personas trabajadoras a trasladarse hasta el centro de trabajo. Quitando la necesidad del desplazamiento, desaparece la imposibilidad de realización de esa actividad por lo que es más inclusivo. La UPNA, al ser una Administración Pública ya cumple en las convocatorias de empleo con la Ley e incluye a personal discapacitado tanto en convocatorias de oposición, de concurso-oposición y en la gestión de listas de contratación. Pero con el teletrabajo se podría dar un paso más en la inclusión social.

Todos estos aspectos positivos y ventajas pueden ayudar a la retención del talento como “salario emocional⁵²”. En muchos casos en las Administraciones Públicas donde está todo pactado previamente, estos cambios organizativos y la dotación de mayor autonomía puede suponer un incentivo en la retención del talento de las personas trabajadoras. En el artículo 2 del borrador del teletrabajo, el aumento del compromiso y de la motivación del personal mejorando la sensación de pertenencia a la UPNA, es uno de los objetivos del teletrabajo.

⁵² Lamelas, V. A. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (I). Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos, (349), 12.

8.2 ASPECTOS NEGATIVOS, POSIBLES DESVENTAJAS Y RIESGOS DEL TELETRABAJO

Podemos empezar viendo cuáles fueron las principales dificultades encontradas para teletrabajar, de las personas trabajadoras en general durante el confinamiento⁵³ (Fuente: FAD, www.epdata.es)

	Trabajadores encuestados (%)
En casa no tengo un espacio adecuado para trabajar	26,9
Hay partes de mi trabajo que no se pueden hacer en casa	26,1
El equipo o la conexión de las personas con las que trabajo no era buena	24,6
No encuentro tranquilidad en casa por las personas con quienes vivo	18,7
En casa no me concentro	18,7
Mi centro de trabajo no estaba bien preparado para el teletrabajo	16,4
Las personas con las que trabajo no están bien preparadas para el teletrabajo	16,4
Tenía dudas que no sabía resolver por mi cuenta	16,4
La conexión a Internet no es buena	14,9
No estaban claras mis tareas	14,9
No me he encontrado bien anímicamente	13,4
Me resulta difícil seguir las reuniones online	11,2
He tenido que cuidar de otras personas	11,2
No sé cómo utilizar las herramientas/ aplicaciones necesarias para el trabajo online	6,7
No tengo ordenador propio	5,2
Ninguna de estas	4,5
Me resulta difícil utilizar el ordenador	2,2
He tenido problemas de salud	2,2
Otros	0,7

Vemos que se agrupan mayoritariamente en lugares de trabajo, uso de equipos, sistemas, conexiones, definición de tareas y riesgos psicosociales. Por tanto, los aspectos negativos y riesgos del teletrabajo en la UPNA podrían ser:

Prevención de riesgos laborales: los nuevos “lugares de teletrabajo,” que pueden ser una habitación o una zona dentro de la vivienda de la persona trabajadora, no siempre son el espacio mejor diseñado para trabajar. La iluminación, temperatura, humedad, ventilación, diseño del puesto sin ergonomía (mesa, silla,

⁵³ Dificultades de los jóvenes que han teletrabajado durante el confin. . . (s. f.). EpData. Recuperado 7 de mayo de 2021, de <https://www.epdata.es/dificultades-jovenes-teletrabajado-confinamiento/306048b9-769e-4374-85c5-53774971ae2a>

equipo), ruidos y demás ausencias de planificación del lugar de trabajo son, entre otras, carencias a mejorar y resolver para poder teletrabajar cumpliendo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL). Como podemos ver en el borrador del teletrabajo de la UPNA en su artículo 4, que define los compromisos y obligaciones por parte de la UPNA en la modalidad de teletrabajo, la universidad formará específicamente en Prevención de Riesgos, tratando concretamente: acondicionamiento, seguridad, ergonomía y riesgos psicosociales. En el artículo 16, profundiza más sobre este tema.

Conexiones: se definía teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. Es por tanto necesario que las conexiones sean de buena calidad para poder llevar a cabo el trabajo en la modalidad online. También los sistemas, programas y aplicaciones tienen que ser compatibles con su uso fuera de las instalaciones y de los equipos informáticos que se encuentran en el que hasta ahora era el lugar habitual de trabajo. Uno de los requisitos recogidos en el borrador del teletrabajo dentro del artículo 5.d) indica que para solicitar la modalidad de teletrabajo las personas trabajadoras deberán disponer en el domicilio de una línea de acceso a Internet y un tipo de conexión suficiente para garantizar la adecuada prestación del teletrabajo en la fecha en que comience esta modalidad. Más adelante, en el artículo 7 que desarrolla la duración y distribución de la jornada explica que ante el supuesto de que la conexión falle y no se pueda solucionar ese mismo día, la persona trabajadora pasará a desarrollar el trabajo en presencial hasta que se subsane el problema de conexión.

Presencialidad: recordemos que hay tareas que requieren estar presente en el lugar de trabajo y no tiene opción a hacerlo en forma “a distancia”. Todo lo que sea atención presencial, como las Oficinas de Atención Ciudadana, donde los trámites se pueden hacer online pero también hay que dar la opción a la ciudadanía de que haga esos trámites en presencial. No todo el mundo tiene acceso a equipos informáticos o sabe utilizarlos para poder realizar los trámites

desde su casa. El borrador del teletrabajo de la UPNA en el artículo 3 punto tercero, considera puestos excluidos expresamente de la modalidad de teletrabajo por funciones de atención presencial al público puestos como registro y atención al público presencial, oficiales y auxiliares de servicio, servicios generales y responsables y oficiales técnicos de laboratorio.

Falta de lugar adecuado para teletrabajar: en el primer punto hemos visto cómo es necesario el cumplimiento de la LPRL y las posibles dificultades para hacerlo, pero también hay que tener en cuenta que no en todos los casos, las personas trabajadoras tienen en sus casas una zona libre para ocupar con el teletrabajo. No solo en los supuestos de que convivan con ascendentes o descendientes que ocupan espacio en la vivienda habitual, sino también otras situaciones: personal alquilado en una vivienda con solo “la propiedad” de su habitación, familias enteras alquiladas en una habitación de la vivienda, pisos muy pequeños en los que no hay un espacio específico donde ubicar la zona de trabajo y, en función de las necesidades, se “monta y desmonta” el puesto de trabajo. En la UPNA la posibilidad de solicitar teletrabajo es voluntaria de las personas trabajadoras, por lo tanto, todas aquellas que no dispongan de un espacio adecuado y prefieran trabajar en la modalidad presencial pueden seguir haciéndolo.

Ampliación de jornadas laborales: si se accede al teletrabajo sin un análisis previo pormenorizado del puesto, tareas asociadas y objetivos definidos, todo ello con estimación de tiempos y evaluaciones periódicas para revisión, se corre el riesgo de definir incorrectamente los objetivos teniendo que ampliar las personas trabajadoras, sus jornadas para cumplirlos. Además, al poder estar en casa, con medidas de flexibilidad, puede no tener un control muy real del tiempo dedicado al trabajo. Para que no se dé esta situación el borrador recoge en el artículo 4 punto quinto, formación específica de técnicas de dirección por objetivos y resultados, planificación y gestión.

Reducción de la productividad por dificultad de control: al contrario que en el punto anterior, la incorrecta definición del puesto de trabajo, de los objetivos, la ausencia de evaluación de la actividad y la flexibilidad de horarios en el desempeño de la actividad puede dar lugar a una menor productividad de las personas trabajadoras. Para que no se de esta situación, el borrador recoge en

el artículo 4 punto sexto que la universidad supervisará el desarrollo de las tareas de teletrabajo, realizando un seguimiento del desempeño del personal en la modalidad de teletrabajo mediante reuniones periódicas de seguimiento y con informes suscritos por ambas partes.

Ampliación brecha género: con jornadas presenciales de trabajo en el que las personas trabajadoras van y vuelven del centro de trabajo, ya hay investigaciones en las que se ha evidenciado que el trabajo reproductivo recae en la mujer⁵⁴. Si el centro de trabajo se traslada al hogar, la mujer trabajadora pasaría a estar toda la jornada en casa por lo que pudiera recaer una mayor carga de trabajo reproductivo en ellas al estar en casa realizando también el trabajo productivo. Es por esto necesario evidenciar la importancia de la corresponsabilidad de tareas domésticas y reproductivas, para que todos y todas asuman su parte y no se siga sobrecargando a las mujeres haciéndolas “naturalmente” responsables de todo el trabajo reproductivo, además del productivo.

Mayor aislamiento/soledad de los hogares unipersonales: podemos ver⁵⁵ un incremento notable en los últimos 30 años de este tipo de hogares, pasando de un 13,3% en 1991, a un 20,3% en 2001 y un 26,1% de los hogares españoles en 2020. Además, el INE⁵⁶ estima que en los próximos años seguirá este incremento llegando a representar los hogares unipersonales en 2035 casi un tercio del total de hogares en España. En este tipo de hogares, el desplazarse y relacionarse con las personas trabajadoras en las instalaciones de la organización, puede suponer la forma de relacionarse con otras personas por lo que su supresión, podría incrementar el aislamiento y soledad de esta parte de la sociedad. El borrador de la UPNA recoge en su artículo 7 la distribución de la

⁵⁴ Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.

⁵⁵ ¿Cómo son los hogares españoles?, en datos y gráficos. (2021, mayo). epdata.

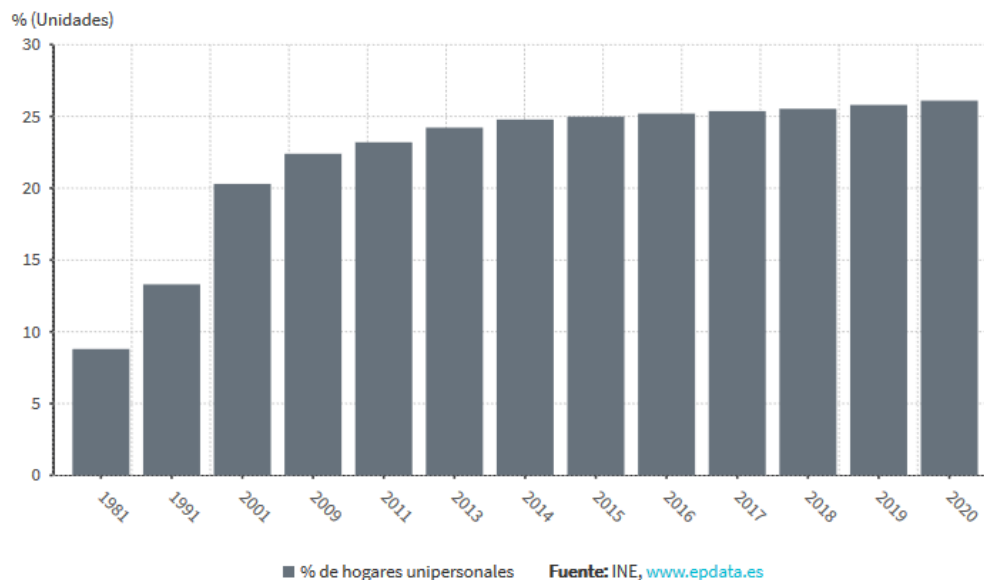
<https://www.epdata.es/datos/composicion-hogares-espanoles-datos-graficos/346>

⁵⁶ INEbase / Demografía y Población /Cifras de población y Censos demográficos /Proyección de hogares / Últimos datos. (2020). INE.

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176954&menu=ultiDatos&idp=1254735572981

jornada y establece para el teletrabajo un máximo de 3 días a la semana por lo que se seguirá teniendo opción de contacto presencial.

Porcentaje de hogares unipersonales en España



Derecho a la desconexión digital⁵⁷: desconexión con la organización y compañeros de trabajo. La LOPD y DGG reconoce este derecho y lo extiende a los empleados públicos, así como, a puestos directivos. El derecho a no ser molestado con llamadas, correos y mensajes fuera del horario de trabajo, en vacaciones y permisos, pasa a estar recogido en la propia Ley Orgánica. Se busca reforzar el derecho a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. El borrador del teletrabajo en los artículos 4 y 6, amparan este derecho a la desconexión.

Todos esos aspectos son los que hay que trabajar previamente a cualquier implantación de teletrabajo o cualquier resolución autorizando el mismo, para definir correctamente las tareas, objetivos y criterios de evaluación y poder reducir al máximo las incertidumbres. Esta sería la manera correcta de avanzar de la forma más favorable para todas las partes.

⁵⁷ El artículo 88 se reconoce este derecho y lo extiende a las empleadas y empleados públicos BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. (2018). BOE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2018-16673&p=20201230&tn=1#a8-10>

8.3 TIC, ADAPTACIÓN DE LOS PUESTOS Y FORMACIÓN DEL PERSONAL

Las empleadas y empleados públicos están obligados a utilizar los medios telemáticos⁵⁸ en su labor como empleados/as públicos/as. Es por esto por lo que el uso de las tecnologías es inherente a su puesto de trabajo.

Con el expediente electrónico, dentro de las Administraciones Públicas cada vez está más implantado el mayor uso de las tecnologías de información y comunicación, siguiendo la senda marcada en la Estrategia de Lisboa.

Los puestos tienen que ser revisados y redefinidos viendo qué tareas pueden ser automatizadas y cuáles no. De esta forma la definición de funciones y objetivos, deberían actualizarse a las tareas resultantes tras esa revisión.

Es preciso una investigación, redefinición de ocupaciones y adaptación de los puestos de trabajo, con los nuevos requerimientos y las nuevas herramientas disponibles.

Por esto se evidencia la necesidad de formación y actualización del todo el personal, para que puedan desarrollar su trabajo adaptándose a las nuevas tecnologías y a los nuevos sistemas y programas.

El borrador de teletrabajo de la UPNA recoge en los artículos 4, 5, 7, 15 y 16 la necesidad de formación específica para las personas teletrabajadoras.

8.4 EQUILIBRIO

Será necesaria una regulación más precisa y detallada del teletrabajo que impida los abusos enumerados en los puntos anteriores. Como concluye José Luis García Delgado⁵⁹, una de las soluciones novedosas que se han propuesto es a través de espacios habilitados en donde podrían teletrabajar grupos reducidos de personas y que estén dotados de todos los avances tecnológicos necesarios. Su ubicación sería a una distancia adecuada, tendría los equipos y conexiones

⁵⁸ Lamelas, V. A. (2020). «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón»(II). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (350), 24.

⁵⁹ Delgado, J. L. G. (2020). La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes. *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*, (25), 253-266.

necesarias, las condiciones de trabajo cumplirían con la prevención de riesgos laborales. Siendo responsabilidad del empleador (empresa privada o Administración Pública) su diseño, mantenimiento y coste. Este recurso solucionaría la mayor parte de los aspectos negativos o posibles riesgos del teletrabajo descritos con anterioridad. Por lo que facilitaría que la balanza se posicionara más en los aspectos positivos.

De esta forma, al tener un lugar de teletrabajo, distinto al domicilio personal de las personas trabajadoras, la desconexión digital sería automática al salir del lugar donde desarrollara el teletrabajo.

Para reducir el riesgo de desconexión con la organización y compañeros de trabajo, tengamos en cuenta que dentro de la regulación del teletrabajo siempre se habla de organización de teletrabajo mixto⁶⁰ que alterna jornadas de trabajo en el centro habitual de trabajo y el resto de las jornadas, fuera.

8.5 RECOMENDACIONES DE LA IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA UPNA

Si volvemos a centrarnos en la información de la UPNA, dejando a un lado a alumnado y PDI, ya que hay una directriz clara que apuesta por la formación presencial, y centrándonos en el PAS, revisando la última plantilla orgánica publicada en el BON⁶¹, podemos extraer la siguiente información respecto a niveles, puestos y funciones:

- Técnico/a P.B. de nivel A = 68 puestos (general, archivos, comunicaciones, bibliotecas, euskera, innovación pedagógica, mantenimiento, rama económica, rama jurídica, rama jurídica protección de datos, servicio informático e I+D para institutos)
- Gestor/a P.B. de nivel B = 57 puestos (general, audiovisuales, servicio informático, teleformación, mantenimiento y SAI)

⁶⁰ Lamelas, V. A. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (III)(1). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (351), 13.

⁶¹ Plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación del Personal de Administración y Servicios en la Universidad Pública de Navarra, a fecha 31 de diciembre de 2020. (2021, 2 marzo). BON. <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2021/48/10>

- Jefe/a servicio, jefe/a sección, coordinador/a niveles A-B-C = 128 puestos
- Oficial Técnico Servicio Informático (OTSI) de nivel C = 19 puestos
- Administrativos/as P.B. nivel C = 129 puestos en todos los servicios.
- Servicios Generales niveles C-D = 56 puestos en todos los servicios.
- Personal de biblioteca niveles A-B-C = 42 puestos en todos los servicios.

La plantilla orgánica publicada tiene un total de 561 puestos, incluyendo el personal eventual que desempeña cargos directivos de libre designación. El número de puestos de PAS indicados previamente en 2020 ascendían a 499.

El artículo 3 del borrador del teletrabajo en la UPNA establece el ámbito de aplicación afectando únicamente al PAS. Además, define las funciones susceptibles de solicitar teletrabajo y las exclusiones directas. Si tomamos como punto de partida este artículo y, observamos también lo indicado en el artículo 7 en su apartado 3, que establece la duración del teletrabajo y distribución de la jornada pudiendo ser como norma general, una distribución de semanas de 3 días de teletrabajo y 2 días de trabajo presencial, dando también la posibilidad de 2 días de teletrabajo y 3 días de trabajo presencial a la semana. Podríamos decir que:

- Puestos susceptibles de teletrabajar por descripción de funciones: 68 Técnico/a P.B. + 57 Gestor/a P.B. + 19 OTSI = 144 Puestos
- Puestos excluidos de teletrabajar por atención directa u otras limitaciones: 128 Jefaturas, Direcciones + 42 puestos de bibliotecas = 170 Puestos
- Puestos a estudiar: 129 Oficiales Administrativos que, en función de tareas y funciones habría que valorar si son susceptibles de teletrabajar o tienen una atención directa y no pueden hacerlo. Si estimamos que un 50% no tienen atención directa y sí funciones susceptibles de teletrabajar, podríamos añadir a 64 puestos más.

Esto sumaría un total de 208 puestos susceptibles de teletrabajar, sin entrar a valorar de momento si puestos que excluye directamente el borrador, podrían también teletrabajar.

Como había comentado anteriormente, el artículo 8 indica el número máximo de personas en régimen de teletrabajo limitando a 20 personas el primer año y comprometiéndose a alcanzar un 20% en los próximos 10 años.

Aunque entiendo que es recomendable comenzar con una experiencia piloto que abarque a un número reducido y controlado de personas, en la actualidad ya hay más de un 40% de puestos susceptibles de teletrabajar, según las directrices del propio borrador.

Con la creación de este borrador, parece que se quiere “cubrir el expediente” para poder decir que la UPNA ha cumplido con la Disposición Final Segunda de Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, que da un plazo de 6 meses para la correspondiente adaptación de la normativa sobre teletrabajo, más que realmente una voluntad de introducir el teletrabajo como forma de organización.

Por todo esto, si realmente la UPNA quiere apostar por el teletrabajo, recomendaría que fuera más ambiciosa en la regulación, su ámbito de aplicación y puestos susceptibles de teletrabajar, asumiendo siempre que pueden existir puestos de atención directa que requieren la presencialidad para poder desarrollar su trabajo y no les sería de aplicación la organización mediante teletrabajo.

Habrá que esperar para saber si el borrador solo ha sido eso y finalmente la regulación demuestra que realmente la UPNA quiere organizarse mediante el teletrabajo o también en este organismo pesa más la presencialidad y el teletrabajo ha sido una ilusión.

9 CAPITULO IX. BIBLIOGRAFÍA

- ANUNCIADO, C. A. D. U. C. LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: CLAVES PARA SU TRASLACIÓN AL ÁMBITO LOCAL.
- Delgado, J. L. G. (2020). La apuesta por el Teletrabajo: una realidad social que se impone. Ventajas e inconvenientes. Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, (25), 253-266.
- De la Rosa Valverde, M., & Ramió, C. (2019). Carles Raimió: «Si no se cambia el sistema selectivo tendremos empleados públicos obsoletos los

próximos 40 años». *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (344), 3.

- Eraso, A. G. B. (2008). Teletrabajo en España: acuerdo marco y Administración Pública. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*, 137
- Escobar Ferrer, E. E. (2021). Teletrabajo en situación de estado excepcional de alarma sanitaria Ministerio de Administraciones Públicas (2006): Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado. MAP, Madrid.
- Lamelas, V. A. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (I). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (349), 12.
- Lamelas, V. A. (2020). «El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón»(II). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (350), 24.
- Lamelas, V. A. (2020). El teletrabajo en la Administración: horas eficientes versus horas de sillón (III)(1). *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos*, (351), 13.
- Lamelas, V. A. (2020). Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP. *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, (11), 21.
- Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Peiró, J. M., & Soler, A. (2020). El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*, 1, 1-10.
- Rodríguez, R. D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Documentos de FEDEA*, 8.

Legislación y normativa

- Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo 2002: AMET
- Consejo Europeo de Lisboa (marzo de 2000): hacia la Europa de la innovación y el conocimiento.
- Constitución Española. (1978, 29 diciembre).
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- 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
- 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
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo (Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).
- Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.
- 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
- Resolución 497/2020, de 12 de marzo, del Rector de la UPNA, por la que se acuerda la suspensión de la actividad académica universitaria presencial.
- Resolución 502/2020 de 15 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se aprueba la suspensión de toda la actividad presencial de la institución universitaria.
- Resolución 503/2020, de 15 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se determinan los servicios esenciales durante el tiempo de la suspensión de la actividad
- Resolución 570/2020, de 27 de marzo, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se prorroga la suspensión de toda la actividad presencial de la institución universitaria acordada por Resolución N^o 502/2020 de 15 de marzo. UPNA
- Resolución 583/2020, de 3 de abril, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se suspende definitivamente toda la actividad docente presencial de la institución universitaria hasta la finalización del presente curso académico.

- Resolución 797/2020, de 19 de junio, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se adoptan las medidas necesarias para el retorno a la presencialidad en los edificios e instalaciones de la Universidad en la “nueva normalidad”, adaptadas al Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Resolución 1302/2020, de 31 de agosto, del Rector de la Universidad Pública de Navarra, por la que se establece la reincorporación a la actividad presencial del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra.
- Resolución 1386/2020, de 15 de septiembre, del Rector de la de la Universidad Pública de Navarra por la que se modifica la resolución 1302/2020, de 31 de agosto, por la que se establece la reincorporación a la actividad presencial del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra.

Webgrafía, gráficos e imágenes (consultas realizadas entre febrero y mayo de 2021)

- Bermejo, I. (2020, 21 julio). Dónde encontrar trabajo durante el estado de alarma. La Razón. <https://www.larazon.es/economia/20200501/ts5fxjtrrcnbfyubg7anj2si.html>
- Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. (s. f.). INE. Recuperado 6 de mayo de 2021, de https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin/Boletines/200701_Boletin_julio_2020.pdf
- ¿Cómo son los hogares españoles?, en datos y gráficos. (2021, mayo). epdata. <https://www.epdata.es/datos/composicion-hogares-espanoles-datos-graficos/346>
- Díaz, I. R. (2020, 11 septiembre). Así se ha regulado el teletrabajo en otros países europeos. Cinco Días. https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/09/09/legal/1599676861_307312.html
- Dificultades de los jóvenes que han teletrabajado durante el confin. . . (s. f.). EpData. Recuperado 7 de mayo de 2021, de <https://www.epdata.es/dificultades-jovenes-teletrabajado-confinamiento/306048b9-769e-4374-85c5-53774971ae2a>
- ElDiario.es. (2020, 28 agosto). Derechos y obligaciones del teletrabajo: así es la legislación en otros países europeos. https://www.eldiario.es/economia/derechos-obligaciones-teletrabajo-legislacion-paises-europeos_1_6185732.html
- El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19. (s. f.). INE. Recuperado 6 de mayo de 2021, de

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE

- Iberley. El valor de la confianza. (2021a, febrero 4). Adaptación del horario y reducción de jornada relacionadas con el COVID-19 (Plan MECUIDA). Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/adaptacion-horario-reduccion-jornada-relacionadas-Covid-19-plan-mecuida-64503>
- Iberley. El valor de la confianza. (2021c, abril 29). Trabajo a distancia y Teletrabajo. Iberley, Información legal. <https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151>
- INEbase / Demografía y Población /Cifras de población y Censos demográficos /Proyección de hogares / Últimos datos. (2020). INE. https://www.ine.es/dynqs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176954&menu=ultiDatos&idp=1254735572981
- La evolución del «teletrabajo» en España, en gráficos. (s. f.). epdata. Recuperado 4 de mayo de 2021, de <https://www.epdata.es/datos/teletrabajo-datos-graficos/517>
- Lara, D. (2021, 12 abril). Unos 230.000 funcionarios de la Administración del Estado podrán teletrabajar tres días a la semana. EL PAÍS. <https://elpais.com/economia/2021-04-12/mas-de-230000-funcionarios-de-la-administracion-del-estado-podran-teletrabajar-tres-dias-a-la-semana.html>
- Mapa del coronavirus en el mundo y datos de su evolución. (2021, 22 febrero). RTVE.es. <https://www.rtve.es/noticias/20210303/mapa-mundial-del-coronavirus/1998143.shtml>
- Marcen, R. (2021, 9 febrero). La evolución del teletrabajo en España. Randstad. <https://www.randstad.es/tendencias360/la-evolucion-del-teletrabajo-en-espana/>
- Navarra, U. P. (2021). Universidad Pública de Navarra - Campus de Excelencia Internacional. unavarra. <https://www.unavarra.es/conocerlauniversidad/basic-information>
- Pinillos, A. A., Arellano, J., & Urbina, L. B. (2020, 28 octubre). Así se teletrabaja en otros países europeos. The Conversation. <https://theconversation.com/asi-se-teletrabaja-en-otros-paises-europeos-148767>
- Plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación del Personal de Administración y Servicios en la Universidad Pública de Navarra, a fecha 31 de diciembre de 2020. (2021, 2 marzo). BON. <https://bon.navarra.es/es/anuncio-/texto/2021/48/10>

- Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE. (s. f.). ine.es. <https://n9.cl/b76td>
- Randstad. (2021, 3 febrero). *1,1 millones de profesionales han dejado de teletrabajar desde el final de la primera ola*. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/11-millones-de-profesionales-han-dejado-de-teletrabajar-desde-el-final-de-la-primera-ola/>
- Sánchez, F. (2020, 3 abril). Estos son los empleos que están creciendo a pesar del coronavirus. ACV. https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-04-03/empleos-estan-creciendo-a-pesar-del-coronavirus_2509447/
- Vega, P. (2021, 1 febrero). ¿Hay que decretar el teletrabajo obligatorio? La fórmula alemana para bajar los contagios que avala la ciencia. elEconomista.es. <https://www.eleconomista.es/internacional/noticias/11024945/02/21/Hay-que-decretar-el-teletrabajo-obligatorio-La-formula-alemana-que-avala-la-ciencia-y-que-Espana-no-contempla.html>
- WorkMeter, E. E. (2020, 28 marzo). Un recorrido por Ley de Teletrabajo en España. WorkMeter. <https://es.workmeter.com/blog/un-recorrido-por-ley-del-teletrabajo-en-espana>

Organismos

- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: La agencia tripartita de la UE que imparte conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) es un organismo autónomo adscrito al Ministerio de Economía y Hacienda. Su tarea principal y de mayor tradición es la de elaborar estadísticas públicas, que son estudios oficiales sobre la situación y evolución de la población, la economía y la sociedad de España. El INE pone a disposición del público de forma gratuita en su web los resultados de sus trabajos.
- La Universidad Pública de Navarra, abreviado UPNA, es la segunda universidad por número de alumnos de Navarra, España. En 2016 contaba con más de 8000 alumnos. Tiene tres campus situados en Pamplona y Tudela. Fue fundada en 1987 por el Parlamento de Navarra y su actividad docente comenzó en 1989.

Programas

- Agenda 2030. Objetivos: El 25 de septiembre de 2015, 193 países se comprometieron con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030. Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS. Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos. Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo. Para alcanzar las metas de cada Objetivo TODO EL MUNDO tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y personas como TÚ.

10 CAPITULO X. ANEXOS

10.1 ANEXO I: BORRADOR: Teletrabajo en la UPNA (noviembre 2020)

Artículo I. Objeto y definición.

El presente Acuerdo tiene por objeto regular la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo, modalidad no presencial, del personal de administración y servicios de la Universidad Pública de Navarra.

Se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial conforme a la cual el personal de administración y servicios de la Universidad desarrolla las funciones propias de su puesto de trabajo fuera de las dependencias de la Universidad Pública de Navarra, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 2. Objetivos del teletrabajo.

Mejorar la conciliación de la vida personal y familiar con la actividad laboral.

Aumento del compromiso y de la motivación del personal, mejorando la sensación de pertenencia a la Upna.

Mejora en los procesos de trabajo, al tener que realizar una definición de los mismos y establecer un mecanismo de control.

Reducción del tiempo de desplazamiento de la plantilla. Optimización de espacios y de recursos materiales de la institución (informáticos, energéticos, etc.).

Mejora del impacto medioambiental.

Todo ello sin disminución de la calidad del servicio.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

Primero. El presente Acuerdo será de aplicación al personal de administración y servicios de la Universidad; personal funcionario, de carrera e interino, y personal contratado.

Segundo. Podrá solicitar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo el personal que ocupe, provisional o definitivamente, un puesto de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante la modalidad de teletrabajo.

Se consideran puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo aquellos puestos recogidos en la plantilla de la Universidad Pública de Navarra, cuyas responsabilidades principales estén entre las siguientes:

Estudio y análisis de proyectos,

Elaboración de informes,

Asesoría,

Redacción, corrección y tratamiento de documentos,

Tramitación de documentación y gestión administrativa relacionada con expedientes administrativos,

Gestión de sistemas de información y comunicaciones.

Análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones.

Redacción o elaboración de trabajos técnicos o administrativos en forma de informes, memorias, estudios, pliegos de contratación, borradores de disposiciones normativas, planes o proyectos.

Traducción.

Funciones de asesoría.

Actualización de registros informatizados.

Compilación de información

Trabajos que puedan desarrollarse de forma autónoma y no presencial o consistan en desempeñar tareas comunes de carácter administrativo, de procedimiento, o de tramitación digital.

Otras funciones que a juicio de la Gerencia y la Vicegerencia de Planificación del Capital Humano se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de teletrabajo.

Tercero. Se consideran puestos excluidos expresamente de la modalidad de teletrabajo:

Exclusiones por funciones de atención presencial al público como:

Puestos de registro presencial.

Puesto de atención al público en modo presencial.

Oficiales de servicio, auxiliares de servicio, servicios generales.

Responsables y oficiales técnicos de laboratorio.

Exclusiones por características especiales de los puestos de trabajo o de los tipos de nombramientos asociados a los mismos:

Funciones de dirección, coordinación o supervisión: Gerencia, Directores de Servicio, Inspección PDI

Jefaturas de Sección, puesto de responsables similares a las jefaturas.

Puestos de naturaleza eventual, Vicegerencia, Jefatura de Gabinete, Secretaría de Alto Cargo.

Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona empleada.

Puestos que manejen datos de especial sensibilidad (datos personales, seguridad de las instalaciones y las personas) que puedan comprometer la política de seguridad de datos en caso de incidente.

Puestos de trabajo cuyo desempeño implique el uso de documentación o material no desplazable fuera del centro de trabajo.

Otros puestos que a juicio de la Gerencia y la Vicegerencia de Planificación del Capital Humano se consideren susceptibles, motivadamente, de no ser desempeñadas mediante la modalidad de teletrabajo

Artículo 4. Compromisos y obligaciones por parte de la Universidad Pública de Navarra, en la modalidad de teletrabajo.

Primero. El personal en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto del personal.

Segundo. La Universidad garantizará a la plantilla teletrabajadora las condiciones exigidas por la normativa en materia de:

Prevención de riesgos laborales.

Seguridad social.

Privacidad.

Protección y confidencialidad de los datos.

Derecho a la desconexión digital.

Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos.

Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización.

Tercero. La Universidad pondrá a disposición de la plantilla teletrabajadora para asegurar su capacidad tecnológica:

El equipo informático, garantizándose en la medida de lo posibles la protección de dicho equipo con las medidas de administración de sistemas que procedan para garantizar su seguridad.

Software específico necesario. Aplicaciones de gestión y de seguridad

Software para acceso remoto que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino.

Teléfono móvil, en aquellos puesto que sea necesario.

Cuarto. La Universidad abonará una cantidad fija anual de 100 € al personal en esta modalidad.

Quinto. La Universidad proporcionará la formación necesaria para la correcta realización del teletrabajo. Esta formación se considera clave. Los ámbitos en los cuales se hace especialmente importante la impartición de formación serán:

Prevención de riesgos laborales, tratando entre otros aspectos:

Acondicionamiento, seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo.

Riesgos psicosociales del teletrabajo.

Protección de datos de carácter personal.

Competencias digitales y ciberseguridad.

Técnicas de dirección por objetivos y resultados, planificación y gestión.

Sexto. La Universidad supervisará el desarrollo de las tareas de teletrabajo, realizando un seguimiento del desempeño del personal en la modalidad de teletrabajo:

Reuniones periódicas de seguimiento.

Informes suscritos por ambas partes.

Artículo 5. Requisitos,

Podrá solicitar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo el personal de administración y servicios que reúna los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo y haber desempeñado el puesto de trabajo en los últimos dos años durante períodos que sumen al menos un año, a la fecha de inicio de la prestación del servicio mediante teletrabajo.
- b) Desempeñar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser desarrollado en la modalidad de trabajo no presencial conforme a lo señalado en el artículo 3 del presente Acuerdo.
- c) Tener los conocimientos informáticos y telemáticos. teóricos y prácticos, suficientes que requiere el desarrollo de las funciones de su puesto en la modalidad de teletrabajo, cuya acreditación podría exigirse mediante la superación de una prueba previa al inicio del período de teletrabajo.
- d) Disponer en el domicilio de una línea de acceso a Internet y un tipo de conexión suficiente para garantizar la adecuada prestación del teletrabajo en la fecha en que comience la modalidad de teletrabajo.
- f) Superar los cursos de formación relativos a la prestación del servicio en la modalidad no presencial que se detallan en el artículo XX del presente Acuerdo.
- g) No estar realizando, o tener autorizada la realización, de cursos presenciales de larga duración en horario laboral durante el tiempo en que se va a desarrollar el periodo de teletrabajo. Se admitirá la solicitud cuando se trate de cursos cuya duración no sea superior a dos horas diarias, su contenido esté relacionado con las funciones atribuidas al puesto de trabajo

Artículo 6. Compromisos, derechos y obligaciones de la persona teletrabajadora.

Primero. Con carácter general, esta modalidad de prestación de servicios tendrá carácter voluntario para el personal incluido en su ámbito de aplicación, siendo reversible en cualquier momento a petición del personal teletrabajador.

Segundo. El personal de administración y servicios de la Universidad en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal a su servicio y, específicamente:

Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

Tercero. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo no sufrirá ninguna modificación en sus retribuciones ni verá afectadas en ningún sentido sus oportunidades de promoción profesional, formación ni cualquier otro derecho reconocido al resto del personal.

Cuarto. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo deberá cumplir con la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y con la confidencialidad de dichos datos.

Quinto. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo deberá de hacer un uso responsable del equipamiento suministrado por la Universidad, dedicándolo a las labores propias de su trabajo.

Sexto. El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo deberá a cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral en el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo.

Artículo 7. Duración del teletrabajo y distribución de la jornada.

Primero. Los períodos de tiempo en los que se podrá desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial se determinarán por Resolución de Gerencia; así mismo se determinará la jornada diaria, pudiendo ser la jornada no presencial:

a) *Horario fijo:* Se establecerá un horario diario fijo para toda la jornada con una flexibilidad similar a la de las jornadas presenciales. El sistema conllevará un fichaje.

b) *Horario mixto:* Se establecerá un horario diario fijo para un porcentaje de la jornada diaria, sin flexibilidad. El sistema conllevará un fichaje. El

resto de la jornada no llevará control horario, conllevará un cumplimiento de objetivos.

c) Sin horario. Se deberá establecer un cumplimiento de objetivos.

Segundo. Los períodos de tiempo en los que se podrá desarrollar la prestación del servicio en la modalidad no presencial se determinarán por Resolución de Gerencia.

Tercero. Con carácter general, la jornada de trabajo semanal se distribuirá de manera que tres días a la semana se presten de forma no presencial mediante la fórmula de teletrabajo y dos días en jornada presencial. de acuerdo con la jornada y horarios habituales.

Se podrán solicitar que la jornada de trabajo semanal no presencial sea de dos días a la semana en forma no presencial.

Uno de los días de jornada presencial, determinado por la persona responsable de la unidad administrativa, se dedicará a reuniones de coordinación, formación, participación en proyectos comunes u otras cuestiones que determine dicha persona responsable.

Cuarto. Por necesidades del servicio y/o circunstancias sobrevenidas, se podrán alterar de manera puntual y justificada los días de la semana que se hayan preestablecido para realizar teletrabajo, siempre que el cambio sea por días de trabajo efectivo. El cambio será comunicado a la persona teletrabajadora por el responsable de unidad, con al menos 24 horas del comienzo de la jornada.

Quinto Si no se dispusiera transitoriamente de conexión, imposibilitándose, por tanto, la realización del trabajo en su modalidad de telepresencia, la persona teletrabajadora dará aviso inmediatamente tanto al Servicio Informático como a la persona responsable de su Servicio. Si a lo largo de dicha jornada no hubiera podido ser restablecida la conexión la persona teletrabajadora deberá personarse al día siguiente en su puesto de trabajo presencial, continuando en jornada presencial hasta que disponga de conexión.

Sexto. En ningún caso podrá fraccionarse la jornada diaria para su prestación en ambas modalidades.

Séptimo. Respecto a las vacaciones y permisos el cómputo anual de días de vacaciones deberá ser de similar porcentaje en las modalidades presencial y no presencial.

Artículo 8. Número máximo de personas en régimen de teletrabajo.

Para el primer año se ha establecido un número máximo de 20 personas en modalidad de teletrabajo para toda la Universidad. Existe un compromiso por parte de la Universidad para aumentar el número de plazas en años posteriores, en función de los análisis realizados cada año, hasta alcanzar un 20% de la plantilla en los próximos diez años.

Dentro de cada Servicio/sección se establecerá cada año en la convocatoria el número máximo de personas que trabajen simultáneamente en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 9. Procedimiento de autorización para teletrabajar.

Primero. Gerencia realizará convocatorias anuales en las que se indicarán los plazos para la presentación y resolución de solicitudes de autorización para la prestación de servicios en la modalidad de no presencial y se determinarán las fechas de inicio y fin del período de teletrabajo.

Segundo. Los directores de Servicio actualizarán previamente a la convocatoria, las plazas que son candidatas para la realización de teletrabajo, según los criterios de este acuerdo y las necesidades de servicio para cada año.

Tercero. La propuesta de teletrabajo, a presentar por la persona solicitante, deberá contener un informe de actividad del trabajo a realizar. En este informe se indicarán al menos: las tareas a realizar en la modalidad de teletrabajo, los objetivos a cumplir por períodos determinados, los indicadores para medir los objetivos, el número de días en modalidad de teletrabajo.

Cuarto. El Director de Servicio y/o persona responsable de la unidad, emitirá un informe de autorización de la propuesta, de manera justificada.

Se indicarán los objetivos y los indicadores para medir dichos objetivos, en el caso de que la propuesta del trabajador los contemple o en el caso de que el puesto de trabajo, sean necesarios.

Si la persona solicitante tiene una doble dependencia funcional y orgánica deberá de recibirse los dos informes.

Artículo 10. Criterios preferentes para la autorización.

Primero. Revisión del puesto para asegurar el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente acuerdo para desarrollar el teletrabajo.

Segundo. Comprobación del visto bueno explicativo y justificado de los responsables. En el informe también se deberá autorizar la jornada diaria contemplada en el artículo 7, así como los objetivos establecidos.

Tercero. Comprobación de si el número de solicitudes excede el número máximo de unidad o el número máximo total de la Universidad.

Si se excede cualquiera de ellos la Gerencia podrá solicitar información adicional tanto a la persona solicitante como a la persona responsable.

Si no se exceden del número de plazas se elaborarán las resoluciones.

Cuarto. Si se excede del número de plazas, el criterio será la máxima valoración, que se asignará considerando los siguientes factores:

- a) Tener reconocida una incapacidad permanente parcial, 1 punto.
- b) Tener reconocido un grado de discapacidad superior al 33 por ciento, 2 puntos.
- c) Empleadas públicas víctimas de violencia de género, 3 puntos.
- d) Conciliación de la vida familiar y laboral se le otorgará 2 puntos por cada supuesto con un máximo de 3 puntos.

- a. Tener a su cuidado directo algún o alguna menor 12 años.
 - b. Tener que atender o cuidar a un o una familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, conviviente acreditado e informe médico acreditativo.
 - c. Tener a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeña actividad retribuida o persona en situación de dependencia con grado reconocido
 - d. Ser familia monoparental con algún hijo o alguna hija menor de edad a su cargo, circunstancia que deberá ser acreditada.
- e) Distancia del domicilio al lugar de trabajo. Se entenderá por domicilio el domicilio de empadronamiento de la persona solicitante.
- a. Desde 10 Km hasta 50 Km, 0,5 puntos.
 - b. Más de 50 km, 1 punto
- f) Informe de actividad, hasta 3 puntos. En el informe se valorará la propuesta de objetivos e indicadores, propuesta de redefinición de procesos, mejora del catálogo de procesos/procedimiento.

Quinto. En caso de empate se ordenará por la persona que más punto tenga siguiendo el orden del apartado anterior. Si persiste el empate la persona de mayor edad.

Artículo 11. Causas de denegación.

Primero. Las solicitudes de autorización se denegarán por alguna de las siguientes causas:

- a) No reunir la persona solicitante los requisitos del artículo 5.
- b) Informe negativo por el que no quedan cubiertas las necesidades de Servicio o unidad.
- c) Exceder del número máximo de plazas para la universidad o para la unidad. Se mantendrá una lista durante los primeros dos meses por si hubiera renuncia o suspensión de la jornada no presencial a alguna otra persona.

d) Limitaciones en la infraestructura tecnológica o la imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar del teletrabajo. Gerencia solicitará un informe al Servicio Informático

Artículo 12. Resolución de la Convocatoria

En el plazo establecido en la convocatoria, la Gerencia dictará resolución motivada de autorización o denegación de las solicitudes de teletrabajo. Podrá ser finalmente favorable o desfavorable con independencia del informe de la persona responsable de la unidad.

En la Resolución se establecerá una lista de espera con un orden de prelación basado en el baremo anterior, para cubrir posibles vacantes, generadas durante los dos primeros meses de implantación del teletrabajo.

Contra la Resolución de la Gerencia, que pone fin a la vía administrativa, cabe recurso potestativo de reposición previo a la vía contencioso administrativa.

Artículo 13. Suspensión temporal y revocación por la Universidad. Finalización a petición de la persona.

Primero. La autorización para la prestación del servicio en la modalidad no presencial podrá suspenderse temporalmente y/o revocarse por la Universidad, por alguna de las siguientes causas:

- a) Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución de autorización, entre las que cabe señalar, la situación de incapacidad temporal de la persona teletrabajadora con previsión de duración tal que se estime su sustitución en el servicio al que se encuentra adscrita.
- b) Por mutuo acuerdo entre la persona empleada y la Universidad.
- c) Por razones organizativas.
- d) No haber cumplido la persona teletrabajadora los objetivos establecidos.

e) Cambiar de puesto, siempre y cuando el nuevo puesto no cumpla con las mismas condiciones que el puesto en el que se concedió el teletrabajo.

f) Limitaciones o carencias de las infraestructuras tecnológicas necesarias o imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar de teletrabajo.

En la tramitación del procedimiento se dará audiencia a la persona afectada.

Acreditada la concurrencia de alguna de las causas señaladas en este apartado, la Gerencia dictará resolución motivada de suspensión o revocación de la autorización para la participación en el teletrabajo.

Segundo. Cuando existan causas justificativas, la persona teletrabajadora podrá solicitar la finalización de la modalidad de trabajo no presencial antes de la fecha de fin prevista, comunicándolo con una semana de antelación. Una vez haya quedado acreditada la causa alegada, la Gerencia dictará resolución motivada de finalización de la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial.

Tercero. Si la terminación anticipada se produjese antes de finalizado el segundo mes del período establecido de teletrabajo, se podrá autorizar la participación de otra persona solicitante según el orden de la lista de espera establecido.

Cuarto. La resolución de Gerencia no pondrá fin a la vía administrativa, y deberá ser notificada al interesado y trasladada al responsable de la unidad y al Servicio de Recursos Humanos.

Artículo 14. Planificación y seguimiento de tareas.

Primero. La determinación de las tareas a realizar durante el desarrollo de la jornada de trabajo bajo la modalidad no presencial se fijará periódicamente conforme a lo especificado en la ficha de planificación de acuerdo con la persona responsable de la unidad.

Segundo. En caso de desacuerdo, resolverá el órgano superior jerárquico o funcional de la persona empleada y su responsable, oídas las partes, siguiendo los criterios que establezca al respecto la Gerencia.

Tercero. Sin perjuicio de otros que pudiesen considerarse oportunos por la persona responsable de la unidad y la persona teletrabajadora, los instrumentos de seguimiento de los resultados serán la ficha de planificación, la ficha de seguimiento de la actividad, propuesta de redefinición de procesos, mejora del catálogo de procesos/procedimiento.

Artículo 15. Formación.

Según lo recogido en el artículo 5, apartado quinto la Universidad facilitará la formación al personal teletrabajador.

La participación en dichas acciones formativas tendrá carácter obligatorio y las personas empleadas deberán acreditar, en su caso, los conocimientos adquiridos mediante la prueba correspondiente.

Asimismo, tanto las personas que asuman la supervisión de las personas teletrabajadoras como éstas recibirán formación acerca de la redacción, gestión y evaluación del grado de ejecución de tareas y sobre elaboración de indicadores y resultados esperados.

Artículo 16. Prevención de riesgos laborales.

Primero. La unidad de Salud facilitará al personal autorizado para teletrabajar la formación e información necesarias en materia de seguridad y salud laboral para evitar los riesgos laborales o, si son inevitables, minimizarlos y disponer la aplicación de las medidas preventivas necesarias.

Segundo. Asimismo, la persona teletrabajadora deberá completar una acción formativa donde se le indicará cómo debe acondicionar el lugar de prestación del servicio en su domicilio, así como las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos, seguridad en los trabajos de carácter administrativo, y sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo.

Tercero. Los empleados y empleadas participantes en el teletrabajo deberán hacer una declaración jurada del cumplimiento de las normas en medidas de prevención y evaluación de riesgos.

Para ello, La unidad de Salud Laboral proporcionará la asistencia y asesoramiento técnico necesarios.

Cuarto. En el caso de que la Unidad de Salud Laboral recomiende adoptar medidas correctoras, su implantación será responsabilidad de la persona teletrabajadora. La persona teletrabajadora indicará que se cumplen una vez hayan sido adoptadas.

Artículo 17. Protección de datos de carácter personal.

La persona teletrabajadora en la prestación del servicio en la modalidad no presencial cumplirá la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y mantendrá la debida reserva y confidencialidad respecto a los asuntos y la documentación que conozca y gestione, en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones en la modalidad presencial.

Se garantizará la confidencialidad de los datos de carácter personal facilitados por las personas participantes en el teletrabajo.

Artículo 18. Seguimiento y evaluación del teletrabajo.

Primero. El Gerente y el Vicegerente de Planificación de Capital Humano realizarán el seguimiento de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo y el análisis de su implantación, para lo que recabarán la información necesaria por los medios que consideren oportunos, con el objeto de obtener conclusiones y realizar propuestas de mejora basadas en dichas conclusiones.

Segundo. Cuando surjan cuestiones sobre la interpretación de este Acuerdo, se examinarán, resolverán e interpretarán por la Gerencia y la Vicegerencia, informando a la mesa de negociación.

Disposición Adicional Primera.

Sin perjuicio del carácter voluntario de la modalidad no presencial de prestación de servicios, conforme a lo señalado en el presente acuerdo, en situaciones de emergencia en las que se establezca la exigencia de permanecer en el domicilio

durante un período determinado, podrá establecerse la obligatoriedad de su ejercicio durante dicho período.

Dicha situación de emergencia será establecida mediante Resolución Rectoral.