

## **PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

### **RESOLUCIÓN CONJUNTA DE LAS DIRECCIONES GENERALES DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y DE MODERNIZACIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS, POR LA QUE SE ESTABLECEN CRITERIOS ORIENTADORES Y DE GESTIÓN PARA LA DETERMINACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE LOS PUESTOS SUSCEPTIBLES DE DESEMPEÑO EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO.**

El artículo 56 del decreto - ley 7/2024, de 31 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, la gestión eficiente y la calidad en el empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, así como para la protección de la infancia en el ámbito de los juegos de azar y apuestas, establece que las relaciones de puestos de trabajo deberán contener un apartado relativo a si el puesto de trabajo es susceptible o no de ser desempeñado en la modalidad de trabajo en remoto, sin perjuicio de la resolución que en su caso deba dictarse autorizando dicha prestación.

Por su parte, la disposición final novena, apartado 4, del citado decreto – ley señala que las medidas urgentes que prevé en materia de empleo público que precisen para su aplicación del dictado de instrucciones de gestión, así como en su caso de desarrollos informáticos en los aplicativos de gestión de recursos humanos, serán de efectiva aplicación a partir del momento en que la Dirección General de la Función Pública lo anuncie mediante su publicación en su entorno virtual.

La determinación de los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante la modalidad de teletrabajo precisa del establecimiento de un conjunto de directrices generales que guíen una actuación coordinada entre todos los órganos promotores de la aprobación o modificación de Relaciones de Puestos de Trabajo, así como de un desarrollo informático en el sistema de información de recursos humanos que incorpore este nuevo elemento definitivo de los puestos.

La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, sus organismos autónomos y demás entidades públicas dependientes encuentra su regulación del teletrabajo en el Decreto 74/2023, de 11 de mayo.

Ya la disposición adicional tercera de este Decreto contenía una previsión a este respecto, al señalar que las relaciones de puestos de trabajo que se aprueben con posterioridad a la entrada en vigor de este Decreto señalarán los puestos de trabajo que, por su contenido competencial, en ningún caso pueden ser desempeñados bajo la modalidad de teletrabajo.

No obstante, dicha previsión debe entenderse implícitamente derogada por la entrada en vigor del citado decreto – ley 7/2024, de 31 de julio.

En definitiva, la actual regulación conmina a que la Administración autonómica determine en sus Relaciones de Puestos de Trabajo qué puestos son susceptibles de ser prestados, parcialmente, bajo la modalidad de teletrabajo, así como aquellos que por el contrario no son susceptibles de tal modalidad.



Para orientar la presente resolución debemos tener en cuenta lo previsto en el artículo 3 del citado Decreto 74/2023 cuando señala que *se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, siempre que la atención y servicios prestados a la ciudadanía puedan desarrollarse sin sufrir menoscabo alguno frente a la modalidad presencial.*

Por otra parte, su artículo 4 establece que *la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización y ordenación del trabajo, identificando objetivos y la evaluación de su cumplimiento, por lo que se pretenden conseguir, entre otros, los siguientes objetivos:*

- a) mejorar la eficacia, potenciando la cultura de la dirección por objetivos;*
- b) introducir modelos innovadores en la relación de servicios, que permitan conectar los avances tecnológicos con una Administración propia de su tiempo.*

Prosigue señalando que, asimismo, *la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo contribuirá a:*

- a) la descongestión espacial de los centros de trabajo que pudieran tener cierto grado de saturación, así como a favorecer la movilidad en los núcleos de la ciudad donde estos se ubican, contribuyendo a la sostenibilidad ambiental y a la disminución de los accidentes in itinere y la siniestralidad vial en general;*
- b) la reducción de los desplazamientos del personal, a la reducción del absentismo y a la conciliación familiar y laboral.*

Por su parte el artículo 6 también orienta la naturaleza de los puestos que pueden estimarse susceptibles de la modalidad de teletrabajo, y así:

- a) Aquellos que, con carácter principal, contengan alguna función o contenido competencial que pueda ser ejercido de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales continuadas.
- b) Aquellos cuyas funciones o tareas sean de estudio y asesoramiento, tales como elaboración o corrección de documentos soportados en algún sistema descentralizado de gestión documental o base de datos.
- c) Los que constituyan tareas comunes de carácter administrativo, en procedimientos que se desarrollan íntegramente mediante aplicativos en red empleando documentación en soporte digital, y sobre los que quede registro automatizado de las tareas realizadas en algún sistema de información corporativo, como pueden ser, con carácter no exhaustivo la actualización de registros informatizados, la gestión u operaciones de sistemas de información y comunicaciones, la atención telemática a la ciudadanía o personas usuarias, u otros de similar naturaleza.

Por el contrario, el mismo artículo 6 señala que quedan excluidos de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo los puestos de trabajo cuyas funciones requieran presencialidad para su ejecución, entre ellos:



- a) Puestos de trabajo que requieran frecuentemente el acceso o uso de información no automatizada durante todas las jornadas de trabajo, que gestionen procedimientos que no pueden resolverse mediante aplicativos en red, conlleven manipulación de material o equipos in situ, o que generen información no automatizada que deba ser archivada físicamente.
  
- b) Puestos de trabajo cuyas funciones requieran contacto directo frecuente e inmediato con personas intervinientes en los distintos procedimientos; transmisión continua de información y resultados; coordinación constante con la persona responsable; instrucciones concretas, sujetas a cambio, que requieren de una coordinación diaria presencial y habitualmente de respuesta rápida; o conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

Finalmente, el citado Decreto contiene una disposición adicional primera específica respecto de los puestos que denomina de *movilidad*, esto es, aquellos que para el desarrollo habitual de sus funciones, de acuerdo con la descripción del puesto, requiere que la persona que lo desempeñe se desplace fuera de las dependencias de su centro de trabajo para la realización de tareas tales como trabajos de campo, inspecciones o visitas, de forma que no se considera teletrabajo la prestación de servicios de los puestos de movilidad, si bien que se les aplicará a este tipo de puestos lo previsto en los artículos 8 (excepto sus apartados 2 y 3) y 9 del citado Decreto, con las adaptaciones que sean precisas.

El Reglamento Orgánico de la Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad, aprobado mediante Decreto 108/2024, de 31 de julio, establece una serie de previsiones de competencia en materia de teletrabajo.

Así, su artículo 83, letra g) atribuye a la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios Públicos, en materia de estrategia y organización administrativa, la iniciativa, definición, implantación y evaluación de la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo, en coordinación con la Dirección General de la Función Pública en lo concerniente al control horario vinculado a dicha prestación.

Por su parte, el artículo 73, b) atribuye a la Dirección General de la Función Pública la competencia para la emisión de preceptivo de los proyectos de Decreto por los que se aprueben las relaciones de puestos de trabajo, previamente a su tramitación ante la Comisión de la Función Pública Canaria, así como en su caso de otros instrumentos de ordenación de puestos de trabajo.

Y el artículo 76, letra e) le atribuye la competencia para el establecimiento, con carácter vinculante, de los criterios de actuación a que han de ajustarse los procedimientos de gestión de los recursos humanos al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, excepto respecto del personal docente y del estatutario, así como la evolución y adecuación a los mismos de los distintos sistemas centralizados de información implantados o que se puedan implantar en esta área.

De conformidad con lo previsto en el artículo 37 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto – legislativo 5/2015, de 30 de octubre, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, entre otras materias, las que afecten a las condiciones de trabajo.

En la medida en que la prestación bajo la modalidad de teletrabajo entronca directamente en el ámbito de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, la presente resolución ha sido



objeto de previa negociación colectiva en el ámbito de la negociación colectiva del personal funcionario y del personal laboral.

En virtud de lo anteriormente expuesto, con la finalidad de establecer un conjunto de criterios uniformes a los Departamentos y Organismos Públicos, en los procedimientos de aprobación o modificación de sus Relaciones de Puestos de Trabajo, en relación con la determinación de los puestos que pueden, o no, ser susceptibles de prestación parcial, en cuanto a la jornada de trabajo total, bajo la modalidad de teletrabajo, ambas Direcciones Generales,

**RESUELVEN:**

**Primero. Criterios.**

Se establecen los criterios orientadores y de gestión que figuran en el Anexo de la presente resolución para la determinación en las Relaciones de Puestos de Trabajo de aquellos puestos que son susceptibles o no de la prestación de sus funciones y tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

**Segundo. Aplicación.**

La determinación de los puestos de trabajo susceptibles o no de ser prestados bajo la modalidad de teletrabajo se reflejará en las Relaciones de Puestos de Trabajo cuya aprobación o modificación se inicien a partir de la fecha en que la Dirección General de la Función Pública comunique a los Departamentos y Organismos Públicos la operatividad informática del sistema de recursos humanos que permita el reflejo de este nuevo elemento definitorio.

**Tercero. Difusión.**

La presente resolución se difundirá en el Portal Web de Personal de la Dirección General de la Función Pública, así como en la página web de la Dirección General de Modernización y Calidad de los Servicios Públicos.

**EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA,**

**LA DIRECTORA GENERAL DE MODERNIZACIÓN  
Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS,**



## **ANEXO**

### **CRITERIOS ORIENTADORES Y DE GESTIÓN PARA LA DETERMINACIÓN EN LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA PRESTACIÓN DE TELETRABAJO**

#### **1º. Objeto.**

El presente anexo tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de criterios orientadores para la determinación en las Relaciones de Puestos de Trabajo, como elemento definitorio de los puestos de trabajo, de aquellos que sean o no susceptibles de prestación bajo la modalidad de teletrabajo, así como determinados criterios de gestión.

#### **2º. Constancia en la Relación de Puestos de Trabajo.**

1. La Relación de Puestos de Trabajo contendrá una columna definitoria de la posibilidad o no de que el puesto de trabajo sea susceptible de ser prestado bajo la modalidad de teletrabajo bajo la rúbrica (TEL).
2. En dicha columna, respecto de cada puesto de trabajo, se indicará con la sigla “S” aquellos puestos que sean susceptibles de la modalidad de teletrabajo y con la sigla “N” aquellos que no lo sean.
3. Los expedientes de Relaciones de Puestos de Trabajo que se tramiten en adelante, contendrán este elemento definitorio respecto de los puestos de trabajo que se creen o modifiquen.

Respecto de los puestos ya existentes, en tanto que no se modifiquen, los órganos competentes para autorizar la prestación bajo esta modalidad podrán tomar en cuenta, para la resolución de las solicitudes, los criterios generales contenidos en este Anexo.

#### **3º. No generación de derecho.**

La identificación de un puesto de trabajo como susceptible de la modalidad de teletrabajo en una Relación de Puestos de Trabajo, no genera por sí misma un derecho de la persona que lo desempeñe para dicha modalidad de prestación de servicios, lo que en todo caso deberá ser objeto de autorización conforme a la normativa reguladora y por parte del órgano competente.

#### **4º. Memoria justificativa del expediente de aprobación o modificación de una Relación de Puestos de Trabajo.**

En la memoria justificativa de un expediente de aprobación o modificación de una Relación de Puestos de Trabajo, con la que se inicia dicho expediente, el órgano promotor deberá incluir un apartado explicativo de los criterios que ha tomado en consideración para la determinación de aquellos puestos sobre los que se establece o no tal posibilidad, sin necesidad por tanto de una exposición motivada individualizada, salvo que dicho órgano considere, respecto de uno o varios puestos concretos, una justificación individual.



## **5º. Criterios orientadores para la determinación en las Relaciones de Puestos de Trabajo.**

Para la determinación de los puestos de trabajo susceptibles o no de prestación bajo la modalidad de teletrabajo, el órgano promotor del expediente tomará en consideración, los siguientes criterios orientadores, además de los reglamentariamente previstos:

- a) La identificación de un puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo debe garantizar la satisfacción del interés general y contribuir a la consecución de los objetivos del centro directivo.
- b) El centro directivo deberá tener en cuenta las características del puesto y la especial responsabilidad de sus funciones, así como la que se pueda evaluar los planes de trabajo para la autorización del teletrabajo.
- c) El establecimiento de la modalidad de teletrabajo, en atención al número de efectivos existentes en un centro directivo y los espacios disponibles, debe contribuir a un uso más racional y adecuado de tales espacios.
- d) De tratarse de un puesto entre cuyas funciones o tareas se encuentra la prestación directa a la ciudadanía de un servicio, la modalidad de teletrabajo no implique un menoscabo en dicha atención o prestación del servicio.
- e) Las funciones o tareas del puesto de trabajo, o parte de éstas, pueden ser ejercidas de forma autónoma y no presencial de manera que la persona superior jerárquica de quien desempeñe el trabajo, u otras de la organización no precisen de una supervisión continuada, incluidas aquellas que son de contenido eminentemente intelectual, como son, por ejemplo, el estudio, la elaboración de informes o de propuestas de resolución.
- f) La información y documentación a la que deba accederse durante el tiempo de desempeño en el puesto de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo esté perfectamente disponible para la persona, de forma telemática, de manera que no obstaculice o retrase el cumplimiento de sus tareas y funciones.
- g) Existen funciones o tareas del puesto que no precisen de una interrelación directa y presencial entre distintas personas pertenecientes a la misma organización.
- h) Las funciones o tareas del puesto que implican la gestión informática de expedientes o trámites disponen de los correspondientes aplicativos en red perfectamente accesibles desde remoto.
- i) Las tareas o funciones, durante el tiempo de teletrabajo, no precisan del acceso a archivos y documentos obrantes en las dependencias públicas o el manejo de maquinaria, incluidos vehículos oficiales igualmente existentes en dichas dependencias.
- j) Existen implementados mecanismos que garantizan los mismos tiempos de respuesta a la ciudadanía u otros centros gestores, en la modalidad presencial que en teletrabajo.
- k) Respecto de los puestos que conllevan una atención telefónica, total o parcial, de la ciudadanía o de otras personas de la administración, la modalidad de teletrabajo no implica una merma en los tiempos de atención y respuesta.