



MESA DE TELETRABAJO

LA ADMINISTRACIÓN NO MUEVE FICHA ANTE LAS REIVINDICACIONES DE SIAT PARA UN MODELO PROPIO DE TELETRABAJO EN LA AEAT

Como ya os informábamos en la última hoja informativa, los actuales gestores de la AEAT siguen manteniendo una postura inmovilista en materia de teletrabajo. A día de hoy, **el único modelo propio de teletrabajo propuesto en la AEAT en la mesa de negociación es el presentado por SIAT**. Pese a haber manifestado que iba a basarse en la experiencia previa del trabajo no presencial desde la pandemia, la AEAT nos presenta unos documentos que hasta ahora tienen todos los visos de querer imponer los mismos criterios del "Acuerdo" firmado en la AGE en abril de 2021 e incluso, peores condiciones, como, por ejemplo: **2 días de teletrabajo en lugar de 3 días, así como la más absoluta discrecionalidad**.

Principales propuestas de la AEAT hasta la fecha tras la propuesta presentada por SIAT:

- **Amplían de 12 a 17 horas el periodo mínimo de antelación para poder requerir al teletrabajador de forma presencial**, pero sin alcanzar la franja de 24 a 48 horas reivindicadas por **SIAT**.
- **Cortesía horaria en teletrabajo**, previsiblemente a través de la consolidación de los marcajes virtuales. **SIAT** viene reivindicando que debe haber igualdad de derechos y obligaciones en ambas modalidades.
- **Comisión de seguimiento**: Cuando haya un número elevado de solicitudes se establecerán unos criterios de preferencia fijando un baremo que deberá negociarse con las organizaciones sindicales.
- **Reducen el plazo de 3 a 2 meses para resolver las solicitudes individuales de teletrabajo** mejorando la propuesta inicial y atendiendo la solicitud de **SIAT**.
- **El exceso horario sobre la jornada diaria en teletrabajo se justificará mediante el alta de una incidencia** que no podrá servir para compensar con el 5% de conciliación. **SIAT** ha mostrado su disconformidad.
- **Se establecerán cuadrantes de teletrabajo mensuales antes del comienzo de cada mes**, con el fin de que el personal pueda organizar diferentes turnos y su vida familiar como viene reivindicando **SIAT**.

Y estas son las nuevas propuestas presentadas por la AEAT:

- **Supervisor y responsable de unidad**: El seguimiento de la actividad lo llevará a cabo el supervisor del trabajador o superior jerárquico con quién se despachará cotidianamente y el responsable de unidad (jefes de Dependencia y Administradores) efectuará una valoración global del teletrabajo en su unidad.
- **Indicadores propuestos de actividad en teletrabajo (TT)**, que se basarán provisionalmente en: tiempo de conexión en TT; correos electrónicos; uso de la herramienta **Zoom**; aplicaciones de Intranet.
- **Suspensión del teletrabajo por el tiempo indispensable**: Se establecerán causas tasadas de suspensión del teletrabajo que se negociarán con las organizaciones sindicales.
- **Revocación del Teletrabajo**: Se podrá proceder a la revocación del TT por motivos tasados, pendientes de establecer definitivamente con las organizaciones sindicales.
- **Prevención de Riesgos Laborales**. - Los empleados tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, pero el teletrabajador debe disponer, al comenzar a prestar sus servicios en TT, de un espacio físico y mobiliario adecuados, acompañando su declaración responsable. Los aspectos concretos en materia de teletrabajo se tratarán en la próxima Comisión de Seguridad y Salud Intercentros.
- **Comisión técnica de TT**: Corresponde a la Administración la planificación, el impulso y la coordinación de las actuaciones necesarias para la implantación del teletrabajo. **SIAT** ha reivindicado la participación de los representantes sindicales en dicha comisión, así como el establecimiento de una comisión de seguimiento del posible Acuerdo de teletrabajo en la AEAT.
- **Teletrabajo en casos de fuerza mayor**: En los casos de fuerza mayor, se podrá incorporar al teletrabajo a aquellos empleados que, sin haber solicitado su adhesión, dispongan de las condiciones técnicas para ello y la naturaleza de sus funciones lo permita.
- **Se establecerán los puestos no susceptibles de teletrabajo previa negociación con las organizaciones sindicales**.

"¡¡¡ASÍ NO SEÑORES DE LA ADMINISTRACIÓN!!!"

Para **SIAT**, **estos pasos son aún insuficientes como para poder llegar a un Acuerdo con garantías** que contemple modalidades de teletrabajo de hasta 5 días y que cuente con la participación y control de los sindicatos. No obstante, si se llegara a un hipotético Acuerdo, dejarían de tener vigencia las medidas organizativas de trabajo a distancia impuestas unilateralmente desde septiembre de 2022, por motivos de ahorro y eficiencia energética.

PD: Os adjuntamos la única propuesta hasta la fecha, presentada por SIAT, para un modelo propio de teletrabajo en la AEAT.

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

**PROPUESTA DE SIAT
PARA UN MODELO PROPIO
DE TELETRABAJO EN LA
AGENCIA TRIBUTARIA**

05 de junio de 2023



PROPUESTA DEL SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA, SIAT, PARA UN MODELO DE TELETRABAJO PROPIO EN LA AEAT

Tras el acuerdo AEAT-Sindicatos de 8 de marzo por el que se desconvocaba el conflicto declarado el 13 de septiembre, ambas partes se comprometieron a la negociación de las condiciones de un modelo propio de Teletrabajo que garantice la prestación de servicios mediante un régimen común, homogéneo y universal para todo el personal y para todos los ámbitos territoriales de la organización.

El 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 reconoce en su artículo 13 que *“Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia”*.

El artículo 2 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia define el 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 su parte, el trabajo a distancia es la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Las empleadas y empleados públicos de la Agencia Tributaria han mantenido un comportamiento profesional ejemplar, conscientes del papel esencial de nuestra organización, en un contexto de pandemia provocado por la Covid-19, manteniendo en funcionamiento los servicios, asegurando su prestación, permitiendo el ejercicio de los derechos y obligaciones por parte de la ciudadanía y garantizando que la Agencia aplique de manera efectiva el sistema tributario y aduanero, contribuyendo así a la consolidación de las cuentas públicas y a la obtención de los recursos necesarios con los que financiar los servicios públicos. En este sentido, el 19 de junio de 2020 la AEAT-Sindicatos acordaron las medidas que implementaban diferentes modalidades de teletrabajo en la AEAT con motivo de la nueva normalidad, estableciéndose una serie de principios inspiradores para el acceso a la modalidad no presencial como son, la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

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, introdujo un nuevo artículo, 47 bis, en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por la que se estableció el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

En el actual escenario económico y teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por las empleadas y empleados públicos de la AEAT, resulta imprescindible modernizar la Agencia Tributaria para el siglo XXI para responder a las necesidades de la ciudadanía y de la economía en todo el territorio nacional basándose en la digitalización de sus servicios y de su funcionamiento.

Por todo ello, tanto para la Agencia Tributaria como para las Organizaciones sindicales resulta preciso avanzar en la implementación de un modelo propio de teletrabajo en la AEAT.

ACUERDO

Primero. Teletrabajo. Deberes y derechos

El teletrabajo ha de ser voluntario y debe tener carácter reversible mediante el cumplimiento de una serie de criterios objetivos previamente negociados evitando en todo caso, cualquier tipo de discrecionalidad que suponga la evaluación del desempeño.

Como se contempla en el Acuerdo de 19 de junio de 2020 AEAT-Sindicatos, esta modalidad deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Serán principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

El acuerdo de teletrabajo deberá incluir todas las obligaciones de la AEAT y las condiciones en las que se desempeñará la prestación de servicios como son: la modalidad de teletrabajo; la jornada en la que se prestará servicios mediante esta modalidad, los medios de comunicación utilizados; la ubicación elegida para la prestación de los servicios o en su caso, el empleado público comunicará a la AEAT su residencia habitual (que tendrá que ser dentro del territorio del Estado español); la planificación de los objetivos, plazos y criterios para su evaluación; el horario de disponibilidad y la duración de la modalidad.

El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable (un accidente teletrabajando se considerará un accidente laboral), y sin que por ello suponga un incremento horario o una discriminación a la hora de cumplir cualquier otro tipo de requisitos (como el PIA) con respecto a la modalidad presencial.

El desempeño del puesto mediante teletrabajo no puede menoscabar el régimen retributivo, acceso a la formación, acción social, oportunidades de promoción profesional y disfrute de permisos, vacaciones, licencias o medidas de flexibilidad horaria.

Segundo. Criterios comunes, puestos susceptibles de ser teletrabajables

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento previa negociación AEAT-Sindicatos; y mediante un régimen común, homogéneo y universal para todo el personal y para todos los ámbitos territoriales de la organización.

Los criterios comunes de acceso al TT, la determinación de las tipologías de puestos y el resto de actuaciones previas establecidas por la normativa vigente serán objeto de negociación AEAT-Sindicatos en la comisión de seguimiento de este Acuerdo. La determinación de los puestos susceptibles de ser teletrabajables deberá estar vinculada a dicha negociación y basada en la relación de puestos de trabajo (RPT), así como cualquier tipo de modificación derivada de los planes operativos o específicos de la AEAT que afecte a la implementación de la modalidad de TT. Los proyectos temporales o de nueva creación que generen nuevas RPT deberán contar también con la determinación y negociación de los puestos susceptibles de ser teletrabajables.

Tercero. Acceso al TT en la modalidad presencial. Flexibilización de la jornada

Con el objetivo de garantizar la máxima universalización del TT, aquellos puestos de trabajo que se determinen como servicios esenciales o puestos no susceptibles de ser teletrabajables y deban desempeñarse en la modalidad presencial, se compaginará el desempeño de la prestación del trabajo en una modalidad no presencial de hasta un 20% de la jornada semanal, incluyendo en ese porcentaje, en su caso, el posible acceso a actuaciones formativas en el Aula virtual estableciéndose turnos rotatorios entre el personal de cada unidad.

La flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, será de aplicación sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el calendario laboral de la AEAT de 2003, siendo preferentes fórmulas de jornada continuada.

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de poder completar la jornada laboral diaria con el trabajo no presencial, con el límite semanal del 20%.

Asimismo, se podrá ampliar el horario de apertura de los centros de trabajo si fuese preciso para facilitar la rotación del personal, debiendo constar la conformidad del empleado o empleada en los supuestos de alteración de los tramos de su jornada habitual.

En este sentido no podrán ser objeto de teletrabajo los puestos de la AEAT que lleven aparejadas funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial cuando de estos puestos dependa al menos un puesto de trabajo no susceptible de ser teletrabajable.

Cuarto. Indicadores

Los indicadores establecidos en el plan de teletrabajo de la AEAT serán negociados y establecidos por la comisión de seguimiento de este Acuerdo y responderán exclusivamente al cumplimiento del marco de competencias en los que se basará el plan de teletrabajo de la AEAT (competencias digitales, de relación y de gestión).

El cumplimiento, las incidencias y la continuidad de esta prestación de servicios se evaluará y determinará en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos previo informe de la persona teletrabajadora y supervisora. En ningún caso, dichos indicadores responderán a competencias organizativas que evalúen la consecución de objetivos que supongan una evaluación del desempeño ni influya en el reparto de cualquier tipo de retribución.

Quinto. Modalidades de teletrabajo

El acceso a la modalidad de teletrabajo será abierto a todo el personal mediante una aplicación de solicitudes automática y continua, sin necesidad de acreditar antigüedad mínima ni mediante un concurso. En su lugar, se establecerá una comisión de seguimiento periódica (trimestral) AEAT-Sindicatos que evaluará las solicitudes continuas y negociará la modalidad de teletrabajo en base a criterios objetivos de cada centro.

La modalidad de teletrabajo tendrá una duración indeterminada, pudiendo el trabajador solicitar la baja automática o, en su caso, la AEAT podrá llevar una solicitud de baja de algún trabajador de esta modalidad -debidamente motivada- que será evaluada en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos. Las solicitudes de esta modalidad, las altas o bajas, se gestionarán a través de la gestión de solicitudes

automática y mediante la evaluación y resolución de la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos de este Acuerdo.

El plan de trabajo de la AEAT establecerá un sistema de gestión de solicitudes continua y una comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos trimestral para resolver incidencias, nuevas solicitudes, o cualquier circunstancia en su caso.

La flexibilización de la jornada laboral, prevista en la normativa, será de aplicación sin sujeción a los límites de la distribución de la jornada previstos en el calendario laboral de la AEAT de 2003 y horarios especiales, siendo preferentes fórmulas de jornada continuada. Se aplicará en la modalidad de teletrabajo la “media hora de cortesía” contemplada en el Acuerdo sobre calendario laboral de 2003

Igualmente, para poder atender los supuestos de flexibilización se habilita la posibilidad de poder completar la jornada laboral diaria con el trabajo no presencial, con el límite semanal del 20%.

Por tanto, el control horario en las modalidades de teletrabajo y presencial será el mismo que el establecido en el calendario laboral de 2003 y horarios especiales sin que la modalidad de TT suponga un incremento horario en la prestación de servicios.

Modalidades de teletrabajo en la AEAT:

- general: de 3 a 5 días de teletrabajo a la semana con la posibilidad de teletrabajar varias semanas seguidas y trabajar presencialmente las semanas siguientes, estableciéndose turnos rotatorios entre el personal de cada unidad y atendiendo especialmente a aquel personal con residencia habitual en las zonas declaradas de declive demográfico o de urgente cobertura.
- modalidades extraordinarias:
 - 5 días por emergencia sanitaria nacional, fuerza mayor o declaración de catástrofe.
 - 5 días para personal vulnerable: discapacidad, motivos de salud, embarazadas, cuidado de hijos menores de 14 años o personas dependientes, violencia de género o víctimas del terrorismo).
 - 5 días por necesidades organizativas.La adopción de esta modalidad, deberá ser motivada y evaluada en la comisión de seguimiento.

Sexto. Derecho a la desconexión digital. Situaciones ajenas

Se garantizará la desconexión digital y el derecho a la intimidad de acuerdo con el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Los medios no proporcionados directamente por la AEAT (aplicaciones o teléfonos) en ningún caso constituirán un medio de comunicación.

Las desconexiones o cortes ajenas a la voluntad del trabajador que impidan la prestación de servicios serán considerados a todos los efectos trabajo retribuido y no recuperable. En caso de tener que acudir al centro de trabajo por situaciones sobrevenidas de esta naturaleza, se dará un plazo entre las 24 y las 48 horas desde la comunicación para poder personarse en el centro de destino o cualquier otro centro de la provincia de residencia desde donde se pueda desempeñar la modalidad de teletrabajo o bien la modalidad presencial.

Séptimo. Dotación presupuestaria para garantizar el TT

La Agencia Tributaria se dotará de un presupuesto anual para facilitar todos los medios tecnológicos o informáticos y equipamientos necesarios (pantallas de visualización de datos, mobiliario, iluminación, sillas ergonómicas, material de oficina, etc.) que cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales y con las recomendaciones de las notas técnicas del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En dicha dotación se contemplará una partida destinada a sufragar equipos de comunicación de telefonía móvil, conexión a internet y el costo energético derivado de la modalidad de TT para mantener las condiciones térmicas adecuadas en cada periodo del año. Gestión Económica y el servicio de prevención compartirán datos de stocks y planificarán las compras necesarias tanto para la modalidad presencial como para el teletrabajo.

Octavo. Prevención de Riesgos Laborales

La Administración dotará del equipamiento y medios necesarios para cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales siguiendo las recomendaciones de la Nota Técnica de Prevención 1165 sobre los criterios para la integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo atendiendo a riesgos físicos y riesgos psicosociales u organizacionales (tecno ansiedad, tecno fatiga, tecno adicción, síndrome *burnout*).

Noveno. Sistema de gestión de solicitudes.

Todas las solicitudes para acceder a la modalidad de TT se realizarán mediante un sistema de gestión de solicitudes continua. Este sistema de solicitudes continua facilitará todos los datos e informes motivados necesarios. En caso de incidencias, la reversibilidad y la autorización se valorarán trimestralmente en la comisión de seguimiento AEAT-Sindicatos.

El acceso a la modalidad de teletrabajo será abierto a todo el personal mediante una aplicación de solicitudes, sin necesidad de acreditar antigüedad mínima o mediante la convocatoria de un concurso. En su lugar, se establecerá una comisión de seguimiento trimestral que evaluará las solicitudes continuas y negociará la modalidad de teletrabajo en base a los criterios objetivos establecidos y negociados. La modalidad de teletrabajo será solicitada mediante la gestión continua de solicitudes y las incidencias, autorizaciones, altas o bajas se resolverán en dicha comisión de seguimiento con la parte social.

Cualquier incidencia, denegatoria o revocación deberá ser acreditada y valorada en dicha comisión para su posterior autorización o denegatoria. En ningún caso, la no realización de un curso de competencias digitales supondrá una denegatoria de la solicitud cuando el puesto de trabajo sea susceptible de ser teletrabajable. En estos casos se habilitará a dicho solicitante la realización de dicho curso con la posibilidad de realizarlo en la modalidad de TT. Ningún superior jerárquico podrá denegar el acceso a este curso y la realización del curso no supondrá la superación de ninguna prueba para acceder a la modalidad de TT.

Décimo. Formación.

La AEAT deberá dar formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de trabajo a distancia y formación sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de seguridad informática y protección de datos. Esta formación computará como tiempo de trabajo, pudiéndose realizar tanto presencialmente como online. Ningún superior jerárquico podrá denegar el acceso a este curso y la realización del curso no supondrá la superación de ninguna prueba para acceder a la modalidad de TT.

Undécimo. Comisión de seguimiento.

La comisión de seguimiento que se crea, AEAT-Sindicatos firmantes de este Acuerdo, se reunirá de manera ordinaria cada 3 meses o excepcionalmente a solicitud de una parte.

05 de junio de 2023