

TRABAJO A DISTANCIA EN LA AEAT

**RECLAMA DESIGUALDADES, TURNOS, DÍAS Y NECESIDADES POR CUIDADOS.
NO PERMITAS ARBITRARIEDADES ¡¡¡EXIGE TUS DERECHOS!!!**

LA JUSTICIA INDEMNIZA Y AVALA LA CONCILIACIÓN EFECTIVA FRENTE AL “NO” DE LAS NECESIDADES DEL SERVICIO

Como sabéis, la Agencia Tributaria sigue sin querer negociar un acuerdo de teletrabajo con garantías para todo el personal. Viene imponiendo desde octubre de 2022 la modalidad de trabajo a distancia basada en un ahorro y eficiencia energéticas (cuyos datos de ahorro desconocemos). Actualmente se siguen estableciendo de manera unilateral modalidades y turnos de trabajo a distancia (de dos días y una excepcional). **Os recordamos que SIAT tiene recurrida la última resolución unilateral de la AEAT sobre trabajo a distancia impuesta unilateralmente por la AEAT.**

Por las informaciones que hemos recibido, en diferentes ámbitos territoriales están negando, de manera verbal, los turnos y los días concedidos a través de la aplicación de la intranet (CONSOLIDADO). O bien, en otros, directamente les quitan la modalidad (NO CONSOLIDADO). En algunos ámbitos, además, incumplen su propia resolución al imponer solamente un día de trabajo a distancia (menos de lo establecido por ellos mismos).

Por otro lado, el modelo de trabajo a distancia impuesto por la AEAT no contempla en ningún apartado a la conciliación, a los cuidados o a la corresponsabilidad. La modalidad excepcional del trabajo a distancia en la AEAT podría ser el cauce adecuado, pero, al no haber sido negociado, el sistema está diseñado para conceder modalidades según el informe del jefe de turno: “Tú sí, él no”. Pura arbitrariedad. De la energía ahorrada nada de nada.

Este tipo de actuaciones, compañeros y compañeras, recuerdan más a épocas decimonónicas que a una verdadera administración del siglo XXI.

Para SIAT, el teletrabajo/trabajo a distancia debe ser accesible a todo el personal, con criterios objetivos y homogéneos. No puede ser que el jefe de turno quite el teletrabajo a determinado personal y a otro le conceda lo que quiera. No puede ser que un día tengas teletrabajo y al otro no... **Y especialmente, el teletrabajo/trabajo a distancia por conciliación debe garantizar la igualdad y evitar cualquier merma retributiva, laboral o de carrera profesional.**

Por ello, animamos a todo el personal que sufra una discriminación o denegación injustificada a reclamar formalmente lo que necesite. O bien un modelo establecido o bien un modelo basado en sus necesidades acreditadas. Por ejemplo, X días a la semana o X días al mes. Los tribunales ya están castigando la falta de negociación de las administraciones con condenas e indemnizaciones por daños morales en favor de los trabajadores.

Recientemente una sentencia ha fallado a favor de una trabajadora a la que su empresa denegó el teletrabajo a tiempo completo por conciliación familiar. La recurrente tenía reducción de jornada por conciliación y solicitaba teletrabajo la jornada completa para no tener merma retributiva. Finalmente, el tribunal concedió a la trabajadora el régimen de teletrabajo en jornada completa durante todo el mes (Excepto dos días en presencial) y condenó a la empresa a indemnizarla con 6.000 € por daños morales más las costas procesales. No es la primera vez que la justicia se pronuncia al respecto. **Además, la jurisprudencia está castigando económicamente a los entes públicos que demoran de forma injustificada las solicitudes de sus empleados, por daños y perjuicios, y en caso de represalias, coacciones o acoso, por violación de derechos fundamentales.**

Cualquier trabajador puede solicitar el modelo de trabajo a distancia (modalidad ORDINARIA, EXCEPCIONAL O LA QUE PRECISE SEGÚN SUS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN). **Si lo has solicitado y te lo han desestimado (NO CONSOLIDADO), o directamente te lo han quitado de la aplicación, puedes reclamar diferencias de trato en la concesión de días, ausencia de negociación o motivos de conciliación.** Es fundamental acreditar **rigurosamente estas diferencias o tus necesidades de conciliación** aportando la documentación necesaria como cuidados de menores de 12 años, familiares con discapacidad o dependencia a cargo (de primer grado), familias monoparentales, etc...

Os adjuntamos un modelo de RECURSO DE REPOSICIÓN de trabajo a distancia/teletrabajo genérico para que podáis completarlo con vuestras necesidades, incluidas las de conciliación y lo registréis. Una vez hecho, podéis enviarnos copia del mismo para hacer seguimiento a través de info@sindicatosiat.com. Os recordamos que los servicios jurídicos de SIAT son completamente gratuitos para todos los afiliados/as a SIAT, abogado y procurador, sin ningún coste adicional.

¡¡¡LA CARRERA PROFESIONAL DEBE SER UN DERECHO PARA TODOS!!! ¡¡¡NO UN PRIVILEGIO PARA UNOS POCOS!!!

Información disponible en la [web de SIAT](#), en el [canal de Telegram de SIAT](#); [canal de Instagram de SIAT](#), [canal de X de SIAT](#) y en el [BLOG SINDICAL de SIAT](#)

POR NUESTROS DERECHOS, POR NUESTRO FUTURO: ¡¡¡ES DE JUSTICIA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



Modelo de reclamación elaborado por SIAT

D./ D^a. _____ con DNI _____, mayor de edad, en su propio nombre y derecho, como empleado público _____, con destino en la AEAT, y con domicilio sito a efectos de notificaciones en _____, comparece y como mejor proceda en Derecho, **DICE:**

Que se me ha notificado resolución denegatoria sobre solicitud cursada de modalidad de trabajo a distancia de fecha _____. Dicha resolución se adjunta al presente escrito como **documento nº 1**.

Que a tal efecto, dentro del plazo legal conferido de acuerdo a lo establecido en el contenido de los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, interpongo RECURSO DE REPOSICIÓN contra la referida resolución, y ello, en base a los siguientes,

HECHOS

PRIMERO.- Que el que suscribe presta sus servicios a la Agencia Estatal de Administración Tributaria como empleado público _____ y destino en _____.

SEGUNDO.- Que el que suscribe tiene la siguiente situación personal que hace que plantee la posibilidad de solicitar la modalidad de trabajo a distancia (teletrabajo):

_____.

Que a efectos acreditativos de los hechos expuestos se adjunta a la presente la siguiente documentación,



Documento n° 1, [REDACTED].

Documento n° 2, [REDACTED].

TERCERO.- Que como normativa base en el seno de la AEAT nos podemos encontrar con lo establecido en la Resolución de la Dirección General de la AEAT de fecha 4 de octubre de 2022, la cual establece un marco de referencia que se traduce en “...El régimen general consistirá, en la prestación mediante trabajo a distancia de un total de dos días cada jornada semanal, debiendo acudir presencialmente tres. Asimismo, con carácter excepcional, podrán autorizarse conjuntamente por el Departamento de Recursos Humanos y el Servicio de Gestión Económica, a solicitud motivada de la persona responsable de Departamento, Servicio, Delegación Central de Grandes Contribuyentes o Delegación Especial, otros regímenes de trabajo a distancia, siempre que se garantice que se reduce el consumo de energía en el centro de trabajo derivado de la presencia física de las empleadas y empleados públicos y/o la adecuada respuesta a las necesidades organizativas...”.

De esta manera en la Instrucción de fecha 5 de octubre de 2022 se indica como:

“...SEGUNDA. INSTRUCCIONES SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA.

Apartado 1. Modalidad general de **dos días**, “...establece un modelo híbrido de trabajo a distancia, que es voluntario y que debe ser autorizado por la Agencia Tributaria y en el que para que una empleada o empleado pueda solicitarlo debe ocupar un puesto susceptible de ser desempeñado en esa modalidad.”

Apartado 2. Modalidad excepcional. “Regímenes excepcionales de la modalidad de trabajo a distancia.

A) ...como no susceptibles de trabajo a distancia podrán ser autorizadas, si bien de forma extraordinaria, a trabajar a distancia, cuando su puesto lleve aparejada la realización de algunas funciones **que puedan desempeñarse de forma no presencial.**

B) El personal que, por **circunstancias derivadas de salud**, incluyendo el embarazo de riesgo, y otras causas que, de manera excepcional y objetiva, dificulten el desplazamiento al centro de trabajo y/o el desarrollo de sus funciones de forma presencial, podrá ser autorizado a trabajar a distancia, en caso de no estar en situación de incapacidad temporal o de requerirla.

Se deberá garantizar la confidencialidad necesaria. Se determinarán los días de trabajo a distancia semanales en cada caso concreto.



C) Asimismo, con carácter excepcional, podrán autorizarse conjuntamente por el DRRHH y el SGE, a solicitud motivada de la persona responsable del Departamento, Servicio, Delegación Central de Grandes Contribuyentes o Delegación Especial, otros regímenes de trabajo a distancia. Esta tipología excepcional debe venir referida a una Unidad, a una Administración o incluso a una parte de un Departamento o Servicio concretos y estará asociada a un mayor ahorro energético y / o a necesidades administrativas.

Apartado 4. Seguimiento de las medidas relacionadas con el trabajo a distancia:

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de 4 de octubre de la Dirección General de la Agencia Tributaria se llevará a cabo un sistema de seguimiento del Plan de Trabajo a distancia y de sus principales datos (personal adscrito al mismo, evolución del mismo y de sus regímenes, etcétera) y se dará cuenta a la Secretaría de Estado de Función Pública del resultado del mismo periódicamente...”.

CUARTO.- Que desde la Unión Europea, así mismo se ha propugnado la idea de fórmulas de trabajo flexible, y de la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo, para que de esta manera el ejercicio de derechos no suponga una merma de poder adquisitivo, una disminución de la salud de los trabajadores, o una conciliación real con la vida familiar entre otras medidas...

Que la Directiva (UE) 2019/1158, establece de esta manera:

“...Artículo 9. Fórmulas de trabajo flexible

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada, que será como mínimo de ocho años, y los cuidadores, tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado. La duración de estas fórmulas de trabajo flexible podrá estar supeditada a un límite razonable.

2. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible a que hace referencia el apartado 1 en un plazo razonable de tiempo, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores. Los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.



3. Cuando la duración de las fórmulas de trabajo flexible a que se hace referencia en el apartado 1 esté limitada, el trabajador tendrá derecho a volver a su modelo de trabajo original al término del período acordado. El trabajador también tendrá derecho a solicitar volver a su modelo de trabajo original antes de que finalice el período acordado siempre que lo justifique un cambio en las circunstancias. Los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de volver anticipadamente al modelo de trabajo original teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores...”.

QUINTO.- Que a nivel nacional podemos destacar sobre la materia como,

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio en su artículo 127.Dos modifica el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que reconoce el derecho a solicitar adaptaciones: *“incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral”*.

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 establece en los siguientes artículos:

Artículo 14. Derechos individuales.

“...j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral...”.

Artículo 47. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

“...2. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas de flexibilización horaria para garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos...”.

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 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...”.

Que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores establece:

“...Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa...”

...En la negociación colectiva se podrán establecer, con respeto a lo dispuesto en este apartado, los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo...”

SEXTO.- Que el hecho de no facilitar al que suscribe una fórmula de trabajo flexible, de adaptar el modelo de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, va a suponer una merma de poder adquisitivo, una disminución de la salud de este empleado público y no solamente eso sino la imposibilidad de una conciliación real con la vida familiar...

En este sentido se puede observar como en la queja 18009227 ante el defensor del pueblo <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/modificacion-del-calendario-laboral-de-la-aeat/> en el apartado 4 se indica como “...el Director General de la AEAT estaría habilitado, en exclusiva, para la distribución de la jornada y la fijación de los horarios, sin embargo no lo estaría para ampliar o reducir las medidas de conciliación establecidas en el apartado 8 de la citada Resolución de 28 de diciembre de 2012...”.



SÉPTIMO.- Que de conformidad a lo establecido en el art. 88 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas,

“...1. La resolución que ponga fin al procedimiento decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del mismo.

Cuando se trate de cuestiones conexas que no hubieran sido planteadas por los interesados, el órgano competente podrá pronunciarse sobre las mismas, poniéndolo antes de manifiesto a aquéllos por un plazo no superior a quince días, para que formulen las alegaciones que estimen pertinentes y aporten, en su caso, los medios de prueba.

2. En los procedimientos tramitados a solicitud del interesado, la resolución será congruente con las peticiones formuladas por éste, sin que en ningún caso pueda agravar su situación inicial y sin perjuicio de la potestad de la Administración de incoar de oficio un nuevo procedimiento, si procede.

3. Las resoluciones contendrán la decisión, que será motivada en los casos a que se refiere el artículo 35. Expresarán, además, los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

4. Sin perjuicio de la forma y lugar señalados por el interesado para la práctica de las notificaciones, la resolución del procedimiento se dictará electrónicamente y garantizará la identidad del órgano competente, así como la autenticidad e integridad del documento que se formalice mediante el empleo de alguno de los instrumentos previstos en esta Ley.

5. En ningún caso podrá la Administración abstenerse de resolver so pretexto de silencio, oscuridad o insuficiencia de los preceptos legales aplicables al caso, aunque podrá acordarse la inadmisión de las solicitudes de reconocimiento de derechos no previstos en el ordenamiento jurídico o manifiestamente carentes de fundamento, sin perjuicio del derecho de petición previsto por el artículo 29 de la Constitución.

6. La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma.



7. Cuando la competencia para instruir y resolver un procedimiento no recaiga en un mismo órgano, será necesario que el instructor eleve al órgano competente para resolver una propuesta de resolución.

En los procedimientos de carácter sancionador, la propuesta de resolución deberá ser notificada a los interesados en los términos previstos en el artículo siguiente...”.

Que en el presente caso se observa como la resolución objeto del presente procedimiento no es congruente con la petición de esta parte, ni desde luego ha decidido sobre todas las cuestiones propuestas, además de no contener un pie de recurso y ofrecer motivación suficiente, lo que debería de determinar la nulidad del acto administrativo impugnado. Ya que en definitiva puede inducir a error y perjudicar el derecho de esta parte al acceso a la tutela judicial efectiva de conformidad a lo establecido en el artículo 24 de la Constitución Española.

Por todo ello,

SOLICITO AL SR. DIRECTOR GENERAL DE LA AEAT, que se tenga por presentado este escrito junto con los documentos y copias que se acompañan, se admita a trámite, se tengan por efectuadas las manifestaciones que anteceden, y en su virtud tenga por interpuesto RECURSO DE REPOSICIÓN contra la Resolución denegatoria sobre solicitud de trabajo a distancia notificada a esta parte de fecha [REDACTED]; y en méritos de cuanto queda expuesto, dicte en su día resolución ajustada a Derecho por la que se tramite la regularización para el que suscribe del trabajo a distancia (teletrabajo) a tenor de las circunstancias expuestas anteriormente y la documentación acreditativa aportada, con cuanto más proceda en Derecho.

Por ser Justicia que solicito.

FDO.: D./ D^a. [REDACTED]

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Calle Infanta Mercedes nº. 37

C.P. 28071 de Madrid