SIAT SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA
INFORMA
Ref.: 0511/2026

TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO EN LA AEAT

LA AEAT DEBE AHORRAR ENERGÍA MEDIANTE EL TRABAJO A DISTANCIA

La resolución unilateral de trabajo a distancia en la AEAT establece esta modalidad de trabajo con el objetivo de ahorrar energía. Si las necesidades del servicio han cambiado, la AEAT no debería modificar las condiciones de trabajo sin antes negociarlas con la representación de los trabajadores y mucho menos, ir en contra de una orden derivada del Consejo de ministros sobre ahorro y eficiencia energética.

Os recordamos que SIAT como sindicato ya ha recurrido el actual trabajo a distancia unilateral. Además, desde SIAT hemos reclamado al Director General de la IDAE (Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía) los datos desglosados del ahorro generado a través del teletrabajo para hacer cumplir la orden derivada del Consejo de Ministros.

¿ANTE QUIÉN RECLAMAR CUANDO SE INCUMPLEN LAS CONDICIONES DE TELETRABAJO?

Desde SIAT queremos aclarar qué vías tienen los trabajadores de la AEAT cuando se producen retiradas de días de trabajo a distancia, modificaciones de la modalidad asignada, denegaciones sin motivación o situaciones de desigualdad entre unidades y delegaciones.

1. Cuando se retiran o reducen los días de teletrabajo: Si te comunican verbalmente que pierdes días de trabajo a distancia, te modifican la modalidad que tenías asignada o desaparece tu autorización:

- Solicita al superior jerárquico mediante el escrito que adjuntamos que te comuniquen la decisión. La AEAT debe justificar los motivos y necesidades del servicio. Envíanos copia del registro a info@sindicatosiat.com.
- Conserva la autorización anterior, las comunicaciones, los calendarios de trabajo y a partir de hoy, desde la intranet, **recopila la información de SEGA 3 que permita contrastar la modalidad de jornada registrada.**
- Si a los 15 DÍAS de la presentación no hay respuesta, entonces, debe interponerse el recurso de reposición que adjuntamos también y enviarnos copia del registro a info@sindicatosiat.com.

2. Cuando se deniega una solicitud de trabajo a distancia, incluyendo las solicitudes por conciliación:

- Debe interponerse el recurso de reposición que adjuntamos y enviarnos copia del registro a info@sindicatosiat.com.

Os recordamos que existen numerosas sentencias en favor de los trabajadores/as que justifican dichas necesidades de flexibilidad en la jornada laboral de acuerdo a la normativa europea (por ejemplo, 28 días al mes y 2 presenciales para evitar solicitar reducciones horarias que merman las retribuciones).

UNA VULNERACIÓN QUE NO SE RECLAMA, ES UN PROBLEMA QUE SE SILENCIA. RECLAMA TUS DERECHOS.

Para SIAT, el teletrabajo no puede convertirse en una concesión arbitraria que dependa del criterio particular de cada unidad o responsable. La Administración tiene potestad autoorganizativa, pero no está por encima de la ley. Las decisiones que afecten a las condiciones de trabajo deben negociarse en el marco de la negociación colectiva. Cualquier otra cosa es una vulneración que DEBE SER RECLAMADA por cada afectado/a.

SIAT reclama una negociación de un Acuerdo de Teletrabajo con criterios objetivos y homogéneos para todo el personal; decisiones motivadas y comunicadas formalmente; respeto a las necesidades de conciliación; transparencia en las autorizaciones y modificaciones, y garantías que eviten desigualdades entre delegaciones y unidades.

Os adjuntamos el escrito presentado al Director de la IDAE, un MODELO DE RECLAMACIÓN al superior jerárquico, un RECURSO DE REPOSICIÓN 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!

Síguenos en Telegram
C/ Lérida, 32-34, Madrid
www.sindicatosiat.com

Síguenos en X (Twitter)
CP: 28020
info@sindicatosiat.com

Síguenos en Instagram
Tel.: 91 583 1245/ 7989
BLOG SINDICAL de SIAT

SIAT SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

Registro General de la AEAT
RGTO. CENTRAL AEAT
SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA AGENCIA TRIBUTARIA (S.I.A.T.)
Nº Registro: RGE / 01673129 / 2026
Fecha: 05/11/2026 Hora: 10:52

Miguel Rodrigo Gonzalo
Dirección General del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE)

Calle de la Madera, 8, 28004 Madrid

5 de noviembre de 2026

SOLICITUD DE INFORMACIÓN SOBRE EL SEGUIMIENTO Y LA CUANTIFICACIÓN DEL AHORRO ENERGÉTICO.

Apreciado Director

PRIMERO. Que mediante la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, se aprobó el Plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal. En el apartado sexto de dicha Orden, relativo al seguimiento del Plan, se establece que el seguimiento de los datos de ejecución en materia energética se realizará por el IDAE, utilizando para ello el Sistema Informático de Gestión Energética de Edificios de la Administración General del Estado (SIGEE-AGE).

SEGUNDO. Que la citada Orden contempla medidas de ahorro energético entre las que se encuentra el **impulso del trabajo a distancia**, con el objetivo de reducir los desplazamientos y optimizar el consumo energético de los edificios públicos.

TERCERO. Que, en el ámbito de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT), la Resolución de 4 de octubre de 2022 y la Instrucción de 5 de octubre de 2022 establecieron medidas de trabajo a distancia vinculadas, entre otras circunstancias, a la reducción del consumo energético y a la mejora de la eficiencia. La propia Instrucción de la AEAT atribuye al Servicio de Gestión Económica el seguimiento de estas medidas, con el fin de analizar y cuantificar el ahorro y la eficiencia conseguidos.

CUARTO. Que el Tribunal de Cuentas, en su informe de fiscalización operativa del impacto del trabajo a distancia en la gestión de la AEAT correspondiente al periodo 2020-2022, analizó los consumos energéticos de los edificios de la AEAT. No obstante, puso de manifiesto las dificultades para determinar qué parte de las reducciones de consumo podía atribuirse específicamente al trabajo a distancia, al concurrir otros factores que también incidían en dichos resultados.

QUINTO. Que, transcurridos varios años desde la aprobación de estas medidas, resulta necesario conocer qué datos se han recopilado, qué seguimiento se ha efectuado y si existe una evaluación objetiva y actualizada del ahorro energético realmente conseguido.

Por lo expuesto, desde el Sindicato Independiente de la Agencia Tributaria (SIAT) **SOLICITAMOS:**

Que, en virtud de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y en el marco de las competencias y funciones de seguimiento atribuidas al IDAE, se facilite la siguiente información.

- Datos y evolución del consumo energético de los edificios e instalaciones de la AEAT correspondientes a los ejercicios 2023, 2024, 2025 y 2026 (hasta la última fecha disponible).
- Desglose de los datos por Delegación Especial, de cada edificio o centro de trabajo.
- Desglose por tipo de energía: electricidad, gas, combustibles y otras fuentes energéticas.
- Información energética comunicada por la AEAT a través del SIGEE-AGE durante esos ejercicios.
- Informe del seguimiento y evaluación del ahorro energético derivado del trabajo a distancia en la AEAT que permita diferenciar el ahorro derivado de esta modalidad de otras medidas de eficiencia energética.

Atentamente,

Manuel Porras Calva
Secretario General de SIAT

C/ Lérida, 32-34 - 28020 – Madrid Tel.: 91 583 1245/ 7989
info@sindicatosiat.com www.sindicatosiat.com

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

Que se me ha notificado _____ con fecha _____ el cambio de modalidad de trabajo a distancia que tenía previamente asignado y por tanto solicito a esa jefatura que me motive expresamente dicha modificación por escrito.

Firmado:

A la atención de (nombre y cargo de la jefatura que te ha dado la orden)

D./ Dª. _____ 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 nº 1, _____.

Documento nº 2, _____.

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 _____; 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./ Dª. _____

SR. DIRECTOR GENERAL DE LA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Calle Infanta Mercedes nº. 37

C.P. 28071 de Madrid