

BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO:

Teletrabajo en Baleares

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

Dificultad de los empleados públicos para conciliar la jornada laboral con su vida personal y/o familiar.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Desarrollar un programa de teletrabajo que facilite la conciliación de los empleados públicos.

TERRITORIO:

Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

PÚBLICO DESTINATARIO:

Funcionariado público de la administración autonómica balear.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Gobierno Autonómico de las Islas Baleares

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

La Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública, incorporó el artículo 92 bis a la Ley 2/1989, de 22 de febrero, de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Así, se estableció la posibilidad de “establecer modalidades de prestación de servicios diferentes de la presencial, siempre y cuando, al menos, una cuarta parte de la jornada en cómputo anual se preste en el centro de trabajo” con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los funcionarios.

En dicho marco jurídico, se aprobó el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Servicios Generales sobre medidas de conciliación de la vida familiar y laboral del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, ratificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de septiembre de 2005. Entre las medidas acordadas, se prevé la realización de un programa piloto de teletrabajo, estableciéndose los criterios que deben desarrollarse.

En la primera experiencia piloto, la participación de los empleados públicos de carrera ha sido voluntaria y la selección se ha realizado siguiendo los criterios de antigüedad, cargas familiares, discapacidad y edad. De la participación se excluyó al personal docente, sanitario y al servicio de la sanidad pública autonómica. Por otro lado, se estableció como requisito que los participantes debían de contar en sus domicilios con medios informáticos propios, línea telefónica y de internet, así como licencias de las herramientas ofimáticas a usar.

El programa piloto tuvo una duración de seis meses. Los teletrabajadores debían realizar al menos 14 horas de las 35 horas de jornada semanal en modalidad presencial, pactando la organización y distribución de las restantes 21 horas con la Secretaría General de cada Consejería.

Las tareas a desarrollar son fijadas por el superior jerárquico del teletrabajador y supervisadas por un órgano directivo. La Dirección General de Función Pública se encargó de la coordinación del programa, las Secretarías Generales del control y, para la evaluación del programa, se constituyó la Comisión Técnica de Evaluación, compuesta por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales.

Además, la responsabilidad de solucionar los problemas de los equipos informáticos es de los teletrabajadores, que debe solucionar y costear por su cuenta las incidencias en el hardware de su equipo informático y, si le son imputables, también las del software, así como la obligatoriedad del cumplimiento de las normas de confidencialidad, protección de datos y prevención de riesgos laborales.

El 28 de marzo de 2006 se publicó la Resolución del Consejero de Interior por la que se aprueban las bases que han de regir la convocatoria para el desarrollo del programa piloto de teletrabajo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

En la primera experiencia piloto, sólo participó un funcionario, debido a la rigidez de los requisitos establecidos y a que el plazo de presentación de solicitudes fue únicamente de 15 días. El teletrabajador era un varón perteneciente al cuerpo auxiliar administrativo (grupo C2) y estaba adscrito a la Consejería de Presidencia.

Posteriormente, tendría lugar una segunda experiencia piloto, cuyas bases se publicaron el 17 de octubre mediante Resolución del Consejero de Interior. Esta convocatoria corrigió los defectos anteriores para aumentar el número de participantes. Así, los aspirantes podían tener hijos menores de tres años, y el plazo de presentación de solicitudes fue de cuatro meses. La participación fue más elevada pero continuó siendo minoritaria. Participaron nueve funcionarios, de los cuales dos funcionarias desistieron y uno era el funcionario de la primera experiencia, por lo que no fue seleccionado. De esta forma, finalmente fueron seleccionadas seis funcionarias: tres del grupo A1, una del grupo A2 y dos del grupo C2. En cuanto a las Consejerías, dos formaban parte de la Consejería de Educación y cultura, y las otras cuatro pertenecían a la Consejería de Presidencia, la Consejería de Trabajo y Formación, la Consejería de Economía, Hacienda e Innovación y la Consejería de Medio Ambiente.

Tras haber pasado varios años desde la primera experiencia piloto, está previsto que durante el año 2013 se produzca la aprobación de un Decreto que regule el teletrabajo en la administración pública balear. En él se ha tenido en consideración el impacto que ha tenido las experiencias anteriores. Entre otras cuestiones, el proyecto recoge que los funcionarios podrán acogerse de manera voluntaria a esta modalidad y tendrán la posibilidad de trabajar a distancia un máximo de tres días a la semana durante un periodo de hasta un año y medio. De la posibilidad de optar por el teletrabajo, se excluye al personal que desempeñe funciones de atención e información al público y oficinas de registro.

OBSTÁCULOS SUPERADOS :

Durante el desarrollo de la experiencia se ha encontrado una serie de obstáculos, descritos en el impacto, que van a intentar solventarse con la puesta en práctica del futuro Decreto que regule el teletrabajo.

IMPACTO:

En cuanto a la valoración global de las experiencias piloto que hacen los empleados participantes, destaca que el 67% está muy satisfecho, mientras que el 33% afirma estar satisfecho. Además, el total de los participantes estimó que había aumentado el tiempo para afrontar las responsabilidades familiares. Respecto al tiempo que han dispuesto para la formación durante la experiencia, 16,66% afirma que ha aumentado, mientras que el 83,33% considera que permanece igual. El 66,66% aseguró que su nivel de estrés había disminuido. En cuanto a la duración de la experiencia (seis meses), el 83,33% estimó que fue demasiado breve. La formación recibida previamente, la utilidad de la plataforma informática y la asistencia y soporte

técnicos fueron aspectos valorados como negativos, mientras que la relación de coordinación con los superiores jerárquicos y la forma en que se ha organizado el trabajo en casa fueron aspectos valorados como positivos. La cantidad y calidad del trabajo fue percibida igual a la prestada en la modalidad presencial, y el 66,66% indicó que, con algunas modificaciones, el teletrabajo podría convertirse en una forma habitual de trabajar.

Además, las organizaciones sindicales reivindicaron que la Administración costeara la conexión a la red, la provisión de equipos informáticos y la cobertura de los riesgos de accidente laboral durante el teletrabajo.

Por otra parte, la valoración de los responsables del programa de teletrabajo es la siguiente: el 60% está satisfecho, mientras que el restante 40%, poco satisfecho. Al contrario que los empleados participantes, todos los responsables estiman que la duración está bien. El 66,66% considera que el trabajo es igual al prestado anteriormente, y un 16,66% estima que hay “alguna cosa peor”, si bien la mayoría considera que la calidad y cantidad del trabajo no varió.

A los cinco años de llevar a cabo la primera experiencia se publicó un informe a partir de los datos obtenidos. En dicho documento se recogen una serie de problemas detectados tanto por la Administración como por los teletrabajadores participantes; así como una serie de peticiones realizadas por los sindicatos y recomendaciones de cara a la futura implantación de un programa de teletrabajo.

Entre las advertencias realizadas por la Administración a partir de los problemas detectados se encuentran los siguientes:

- Considerando que se han de cumplir las normas sobre prevención de riesgos laborales, el informe sobre el puesto de trabajo en domicilio debería ser previo al paso a la modalidad de teletrabajo.
- Dado que se ha de prever un período de adaptación técnica del puesto de trabajo en el domicilio, el paso a la modalidad de teletrabajo debería ser gradual, es decir, empezar con pocas horas teletrabajadas para ir incrementándolas un vez ya no haya ningún tipo de problema técnico.
- Es necesario informe previo de la Dirección General de Tecnología y Comunicaciones sobre el equipo informático del teletrabajador y sobre la posibilidad de utilizar determinado software de forma remota.
- Sería preciso dar una formación previa al teletrabajador sobre solución de problemas técnicos y sobre

tecnologías de la información y las comunicaciones.

- Sería conveniente elaborar un manual sobre teletrabajo a disposición del teletrabajador y de las personas que se relacionan con ellos (superiores jerárquicos y compañeros).

Por otro lado, sería preciso dar pautas claras al teletrabajador sobre:

- Cómo hacer el control de su trabajo.
- El deber de confidencialidad y protección de datos.
- Justificación de las tareas realizadas mediante autocontrol del teletrabajador y supervisión por parte del superior jerárquico.

Hay que tener presente que no todos los puestos de trabajo son susceptibles de teletrabajo.

Entre los problemas detectados por teletrabajadores están:

- La imposibilidad de utilizar aplicaciones informáticas propias de la Administración (META-4, RRHH, SAP / 3, etc.).
- La necesidad de acceder a los archivos del disco duro compartido.
- La necesidad de asistencia y apoyo técnico.
- La sensación de aislamiento.
- La necesidad de que el horario en el domicilio fuera más flexible. No sólo de 8 a 15h.
- La necesidad de que la evaluación de la labor realizada por el teletrabajador sea por objetivos alcanzados y no por horas dedicadas.
- La necesidad de que el tiempo de duración en la modalidad de teletrabajo sea ser más largo, ya que seis meses se considera poco tiempo.

Entre las peticiones realizadas por parte de los sindicatos a la Administración están:

- Poner equipos informáticos a disposición de los teletrabajadores.
- Que la Administración asuma el coste de conexión a la red informática y teléfono.
- Que exista la posibilidad de utilizar software libre o que la Administración proporcione las licencias de los programas necesarios.
- Que se aclaren las responsabilidades de la Administración en materia de Prevención de Riesgos Laborales y en caso de accidente laboral o enfermedad profesional. Asimismo prever la cobertura

necesaria por parte de la Seguridad Social o las mutuas.

- Que los requisitos para poder acceder sean más amplios y no estén necesariamente ligados a la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Que las diferentes Consejerías y Entidades Autónomas evalúen cuáles son los puestos de trabajo susceptibles de ser cumplidos en la modalidad de teletrabajo.

Entre las recomendaciones que se encuentran en el programa de cara a la implantación definitiva de un programa de teletrabajo, están:

- Atender el informe técnico definitivo de la Dirección General de Tecnología y Comunicaciones.
- Establecer un máximo (en porcentaje) de trabajadores que pueden pasar a esta modalidad en cada servicio, dirección general o consejería, según se considere oportuno y respetando siempre las necesidades del servicio.
- Elaborar un manual de teletrabajo.
- Elaborar hojas informáticas de registro para el autocontrol detallado del trabajo realizado por parte del teletrabajador.
- Evaluación de los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo por parte de cada Consejería o entidad.
- Dar la formación técnica (tecnológica e informática) necesaria a los futuros teletrabajadores.
- Dar la formación necesaria a quienes tengan que hacer la evaluación y supervisión del teletrabajo.
- Asignar la selección, seguimiento y evaluación del teletrabajo en la consejería o entidad del que dependa funcionalmente el funcionario con la coordinación de la Dirección General Función Pública.

Por otro lado, la Dirección General de Tecnología, Innovación y Comunicaciones recomendó establecer protocolos para garantizar la seguridad de las comunicaciones en el uso de programas informáticos corporativos que traten datos de especial protección. Así, un experto de la Dirección General participa en el programa piloto de teletrabajo para detectar posibles disfunciones, sin que de momento se hayan obtenido sus conclusiones.

En suma, en general se puede hablar de una valoración positiva por las dos partes, si bien se han detectado algunos aspectos que se pueden y deben mejorar. Asimismo, los sindicatos reivindicaron que la Administración costeara la conexión a Internet, facilitara los equipos informáticos y respondiera en caso de

accidente laboral.

Todas estas consideraciones se han tenido en cuenta a la hora de elaborar un proyecto de Decreto, que ha salido a la luz el primer trimestre del 2013, por el cual se va a regular la prestación del teletrabajo en la administración autonómica balear. La regulación y aprobación del teletrabajo vienen recogidas entre las acciones previstas en el plan estratégico en materia de función pública acordado por el Consejo de Gobierno balear en diciembre de 2011.

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

Desde septiembre de 2005 se ha llevado a cabo programas piloto en materia de teletrabajo. En el 2013 se espera aprobar el Decreto que regule el teletrabajo en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Ley 8/2004, de 23 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y de función pública. BOE nº 16 de 19/01/2005.

<http://www.boe.es/boe/dias/2005/01/19/pdfs/A02077-02101.pdf>

Acuerdo de Gobierno de 23 de diciembre por el cual se aprueban las líneas generales para el Plan Estratégico en Materia de Función Pública. BOIB Nº3 07/01/2012

<http://legal.labolsa.com/160115-acord-consell-govern-23-desembre-2011-pel-quals-aproven-les-linies-generals/>

Resolución del Consejero de Interior por la que se aprueban las bases que se han de regir la convocatoria para el desarrollo del programa piloto de teletrabajo de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. BOIB nº44 del 28/03/2006

<http://boib.caib.es/pdf/2006044/mp39.pdf>

Proyecto de Decreto de Teletrabajo en la Comunidad de las Islas Baleares 2013:

http://balears.fspugt.es/uploads/documentos/documentos_teletreball_cfa2538f.pdf

Notas de prensa:

<http://www.elmundo.es/accesible/elmundo/2013/03/15/baleares/1363339231.html>

Monografía teletrabajo:

<http://obsi.ibit.org/wp-content/uploads/2012/06/Monografia-6-Teletreball.pdf>