

Teletrabajo del PAS en la Universidad Pública del Siglo XXI (UGT en la UCO. Actualizado 29/11/2022)

1.	Introducción.....	2
2.	Marco regulador.....	2
3.	Estudios sobre el teletrabajo en las Administraciones Públicas.....	3
4.	Teletrabajo en la Universidad Pública en España.....	4
4.1.	Algunos casos previos a la COVID-19.....	4
4.2.	COVID-19 y Teletrabajo [de emergencia o salvaje]	5
4.3.	Teletrabajo en las Universidades Públicas del Siglo XXI.....	5
5.	Evidencias documentales sobre el Teletrabajo en las Universidades Públicas	6
5.1.	Ámbito Nacional.....	6
5.2.	Andalucía	6
5.3.	Aragón.....	8
5.4.	Canarias	8
5.5.	Cantabria	8
5.6.	Castilla La Mancha (UCLM)	8
5.7.	Castilla y León	8
5.8.	Cataluña	9
5.9.	Comunidad Foral de Navarra.....	10
5.10.	Comunidad Valenciana.....	10
5.11.	Extremadura.....	11
5.12.	Galicia.....	11
5.13.	Islas Baleares	12
5.14.	La Rioja.....	12
5.15.	País Vasco.....	12
5.16.	Principado de Asturias.....	12
5.17.	Región de Murcia:	12
6.	Conclusiones.....	13
7.	Referencias bibliográficas y otras fuentes	15

1. Introducción

Este documento se presenta a la reunión que la Gerencia de la UCO ha convocado para hoy 29/11/2022, desde la perspectiva de que el Teletrabajo es una dimensión más del trabajo del Personal de Administración y Servicios (PAS) de la Universidad Pública del Siglo XXI.

Se comienza por hacer una aproximación al marco regulador; a continuación, se referencian algunos estudios sobre el teletrabajo en las Administraciones Públicas; se relacionan casos de aplicación del teletrabajo en distintas universidades españolas diferenciando en tres etapas antes de presentar un recopilatorio de evidencias documentales (los existentes antes de la COVID-19, el “teletrabajo de emergencia” que se usó de forma generalizada durante el confinamiento y los acuerdos alcanzados en el reciente marco normativo actualizado por el RDL 29/2020); por último, a modo de conclusiones, se describen los elementos que se consideran esenciales a la hora de definir un reglamento de teletrabajo en cualquier Universidad Pública.

2. Marco regulador

El **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**¹, firmado hace dos décadas por los interlocutores sociales, tuvo el objeto de elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de las personas teletrabajadoras.

En España, el **Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre**², 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 introduce el artículo 47 bis del TREBEP³, que sirve de marco regulador y de negociación colectiva en nuestro país.

En el **artículo 37 del Anteproyecto de Ley de Función Pública de Andalucía**⁴ se define el Teletrabajo. En la Mesa General de Negociación de las Universidades Públicas de Andalucía (UUPPAA) no se ha tratado el teletrabajo. En la **sesión de la CIVEA del PAS Laboral de 9 de diciembre de 2021 se incluyó el PUNTO 4º Situación del Teletrabajo y el PAS Laboral, a petición del Comité de Empresa PAS de la UCO**, pero la sesión quedó en suspenso antes de que se tratara dicho punto. **Ocho de las 10 UUPPAA, entre las que no está la UCO, firmaron en julio de 2022 el documento “Criterios generales comunes para la regulación del teletrabajo en las Universidades públicas de Andalucía”**⁵, sin que se tenga conocimiento de que haya servido para desarrollar acuerdos en ninguna de esas universidades, siendo el más reciente el de la UCA.

¹ Acuerdo Marco Europeo: <https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/teleworking.html>

² RDL 29/2020, de 29 de septiembre: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

³ Artículo 47 bis. Teletrabajo: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#a4-2>

⁴ ALFP Andalucía: <https://www.juntadeandalucia.es/servicios/normativa/normas-elaboracion/detalle/211734.html>

⁵ Acuerdo 8 UUPPAA: <https://sede.uca.es/verifirma/code/IV7D2GS3ZNRZTTV5WYA4AIKFN4>

3. Estudios sobre el teletrabajo en las Administraciones Públicas

Existe un amplio repertorio de estudios recientes sobre el Teletrabajo.

Jiménez (2020) analiza el marco normativo que regula la implantación del teletrabajo en las AAPP tras la incorporación del RDL 29/2020. Este autor diferencia entre el **planteamiento asistencial** y el de **prestación de servicio público de carácter general**. Argumenta que, si bien en el primero **se debe ser generalista en cuanto a los destinatarios**, tal como experimentamos durante el confinamiento por la pandemia, en el segundo **se debe tener en cuenta todas las dimensiones organizativas desde la vocación de servicio público: la forma de prestación, criterios de asignación y la concreción de “teletrabajabilidad” de tareas y puestos**.

Mazo (2020) presenta un método que facilita instrumentos y criterios organizativos para analizar e identificar los “puestos teletrabajables” en las AAPP.

Tal como apunta Gala (2020), más allá de la **adaptación al nuevo marco normativo a través del art. 47 bis del TREBEP**, las experiencias públicas y privadas pueden dar luz a las mesas de negociación colectiva. Mauri (2020) consigue hacer una **propuesta de estándar regulador del teletrabajo en las entidades locales**. Manzano y Sabaté (2020) aportan un completo análisis de la experiencia del último año de teletrabajo en la Generalitat de Cataluña que denomina “teletrabajo salvaje”, al que Rimbau (2020) denomina “teletrabajo de emergencia”.

Ramió (2018 y 2019) incide en la necesidad de innovar en gestión del empleo público. Distintos autores plantean la **necesidad de transformar el modelo de gestión de las personas en el teletrabajo** (Álvarez, 2020; Belzunegui-Eraso, 2020; Gala, 2020; Moro, 2020; Rodríguez, 2020), resultando imprescindible comenzar por la determinación de los **puestos de trabajo en el contexto de los nuevos perfiles profesionales en la Administración Pública del siglo XXI** (Gorriti, 2019 y 2021).

Crue Universidades Españolas, a través de la comisión sectorial Crue-TIC⁶, publicó en mayo de 2022 “Teletrabajo en la Universidad”⁷, una recopilación de artículos, buenas prácticas, experiencias y reflexiones sobre el trabajo a distancia en la universidad española y otras instituciones durante la pandemia de la COVID-19.

⁶ Crue-TIC: <https://tic.crue.org>

⁷ Crue-TIC Teletrabajo en la Universidad: https://www.crue.org/wp-content/uploads/2022/05/teletrabajo_WEB.pdf

4. Teletrabajo en la Universidad Pública en España

4.1. Algunos casos previos a la COVID-19

En el caso de las universidades públicas españolas, se han detectado evidencias de la modalidad de teletrabajo existente con carácter previo a la crisis sanitaria en Universidad Politécnica de Cataluña (2008)⁸, Universidad de Zaragoza (2009)⁹, UNED (2010)¹⁰, Universidad de Almería (2010)¹¹, Universidad de Murcia (2011)¹², Universidad de Burgos (2012)¹³, Universidad de las Islas Baleares (2013)¹⁴, Universidad de Castilla La Mancha (2013), Universidad del País Vasco (2014)¹⁵, Universidad de Girona (2015)¹⁶, Universidad Miguel Hernández (2016)¹⁷, Universidad Autónoma de Barcelona (2016)¹⁸, Universidad Carlos III (2017)¹⁹, Universidad de Alicante (2017)²⁰, Universidad de Salamanca (2018)²¹, y Universidad Pablo de Olavide (2019)²².

⁸ UPC: https://www.upc.edu/sdp/ca/Teletreball/continguts-pagina-inicial-teletreball/Acord_CG_Teletreball%20pilot.pdf

⁹ UNIZAR:

<https://unizar.es/sites/default/files/gobierno/gerencia/docs/1.15.1.teletrabajo.pdf#:~:text=La%20Universid ad%20de%20Zaragoza%2C%20en%20Mesa%20Sectorial%20de,requisitos%20establecidos%20en%20di cho%20documento%2C%20as%20as%20C3%AD%2010%20solicitaron.>

¹⁰ UNED:

http://portal.uned.es/pls/portal/docs/PAGE/UNED_MAIN/LAUNIVERSIDAD/ORGREPRESENTACION/COMITE_EMPRESA/MENU_IZDA_COMITE/REGLAMENTO%20TELETRABAJO%20YA%20SIN%20FIRMAS%20-PDF-.PDF

¹¹ UAL:

https://www.uv.es/ruigeu2/conciliacion_teletrabajo/Andalucia/Universidad%20de%20Almeria/teletrabajo_2010_almeria.pdf

¹² UM: https://www.um.es/c/document_library/get_file?uuid=928882c9-2400-4491-8726-2e227ce14d65&groupId=1235771

¹³ UBU:

https://www.ubu.es/sites/default/files/portal_page/files/2013_03_25_reglamento_jornada_de_trabajo_per misos_licencia_y_conciliacion_pas_-_consolidado_2.pdf#page=10

¹⁴ UIB: <https://seu.uib.cat/fou/acord/10574/>

¹⁵ UPV:

https://www.ehu.eus/documents/2632144/2634183/resolucion_gerencia_puesta_en_marcha_20140228.pdf/f9a4ece85-79c5-4dff-a4ba-1095ce89d32c?t=1405936304000

¹⁶ UdG: <https://seu.udg.edu/ca-es/serveis-dinformacio/boudg/ebou/disposicio/1693>

¹⁷ UMH: https://boumh.umh.es/files/2016/03/8753_TELETRABAJO.pdf

¹⁸ UAB: <https://www.uab.cat/web/personal-uab/personal-uab/personal-de-administracion-y-servicios/teletrabajo-1345699365131.html>

¹⁹ UC3M: <https://www.uc3m.es/pas/teletrabajo-organizativo>

²⁰ UA: <https://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=4255.pdf>

²¹ USAL: https://www.usal.es/files/resolucion_procedimiento_teletrabajo_pas.pdf

²² UPO: <https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/desarrollo/teletrabajo/documentos/programa-teletrabajo-upo-firmado.pdf>

4.2. COVID-19 y Teletrabajo [de emergencia o salvaje]

El teletrabajo o trabajo a distancia que se implantó de urgencia durante el confinamiento por la COVID-19 hizo necesario que se tomaran medidas en todos los ámbitos, sirviendo de experiencia para todas las universidades que previamente sólo habían tenido pruebas piloto o ni siquiera habían valorado esa posibilidad.

El Instituto Nacional de Administraciones Públicas (INAP) ha publicado recientemente la obra “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”²³, dando respuesta a la necesidad de conocer cómo se ha desarrollado el teletrabajo en las Administraciones públicas en el periodo de pandemia.

4.3. Teletrabajo en las Universidades Públicas del Siglo XXI

Tal como se ha expuesto en la introducción, el nuevo marco normativo para el Teletrabajo en las Administraciones Públicas viene de la mano del RDL 29/2020, de 29 de septiembre que dota al TREBEP del nuevo artículo 47 bis.²⁴²⁵

Aunque en su disposición final segunda²⁶ mandaba que las Administraciones Públicas debían adaptar su normativa de teletrabajo en 6 meses mediante la negociación colectiva, más de 2 años después se puede contrastar que demasiadas Universidades Públicas siguen sin regular esta modalidad de trabajo.

A continuación, se relaciona una lista no exhaustiva de documentos relacionados con el Teletrabajo que se han publicado en cada una de las Universidades Públicas de España, pudiendo servir de referencia aquellos acuerdos que se han alcanzado dentro del nuevo marco normativo.

²³ El Teletrabajo en las Administraciones Públicas (INAP): <https://www.libreriavirtuali.com/inicio/EL-TELETRABAJO-EN-LAS-ADMINISTRACIONES-P%C3%9ABLICAS-EBOOK-p464018634>

²⁴ Artículo 47 bis. Teletrabajo: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719#a4-2>

²⁵ Regulado el teletrabajo para la Administración Pública: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP: <https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/15595-regulado-el-teletrabajo-para-la-administracion-publica-el-nuevo-articulo-47-bis-del-trebep/>

²⁶ Disposición final segunda. Adaptación de normas del RDL 29/2020: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415#df-2>

5. Evidencias documentales sobre el Teletrabajo en las Universidades Públicas

En el caso de que considere que hay un documento que se debería incluir, lo puede remitir por correo a ugt@uco.es

5.1. Ámbito Nacional

1. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)

- (28/6/2010) Reglamento implantación Teletrabajo

2. Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP)

- (30/6/2022) Resolución Rectoral de reanudación de actividades

5.2. Andalucía

- (27/7/2022) Acuerdo 8 gerencias UUPPAA

3. Universidad de Almería (UAL)

- (04/10/2010) Proyecto piloto de teletrabajo en Servicio de TIC de la UAL
- (15/03/2020) Instrucción Gerencia COVID-19
- (21/5/2020) Resolución Rectoral Plan de reincorporación post COVID-19

4. Universidad de Cádiz (UCA)

- (19/06/2020) Resolución Rector de ordenación trabajo en nueva normalidad
- (22/7/2021) Instrucción Gerencia COVID-19
- (28/7/2022) Acuerdo CG Reglamento Teletrabajo PAS

5. Universidad de Córdoba (UCO)

- (15/03/2020) Instrucción Gerencia COVID-19
- (5/3/2021) Comunicado adaptación docencia 2º cuatrimestre y actividad del PAS
- Web de referencia COVID-19
- Web de referencia PRL Teletrabajo

6. Universidad de Granada

- (29/10/2020) Instrucción Gerencia COVID-19
- Web de referencia COVID-19

7. Universidad de Huelva (UHU)

- Web de referencia COVID-19

8. Universidad Internacional de Andalucía (UNIA)

- (20/7/2021) Plan de Teletrabajo PAS
- (22/7/2021) Resolución Rector selección proyecto Teletrabajo
- (23/11/2021) Acuerdo Comisión Valoración
- (30/11/2021) Acuerdo Comisión Valoración

9. Universidad de Jaén (UJA)

- (16/11/2020) Instrucción Gerencia COVID-19

10. Universidad de Málaga (UMA)

- (15/09/2020) Instrucción Gerencia COVID-19
- (13/5/2022) La Junta PAS UMA rechaza documento “CRITERIOS GENERALES COMUNES PARA LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA”

11. Universidad Pablo de Olavide (UPO)

- (14/6/2019) Programa experimental de Teletrabajo
- (15/03/2020) Instrucción Gerencia COVID-19

12. Universidad de Sevilla (US)

- (11/11/2020) Instrucción Gerencia COVID-19
- Web de referencia

5.3. Aragón

13. Universidad de Zaragoza (UNIZAR)

- (23/10/2009) Acuerdo Mesa PAS
- (17/9/2012) Teletrabajo en la Universidad de Zaragoza (2009-2012)
- (25/6/2021) Resolución de Teletrabajo
- Web de referencia Teletrabajo

5.4. Canarias

14. Universidad de La Laguna (ULL)

- (07/04/2022) Reglamento para la implantación del Teletrabajo

15. Universidad de La Laguna (ULPGC)

- (29/03/2022) Reglamento para la implantación del Teletrabajo

5.5. Cantabria

16. Universidad de Cantabria (UNICAM)

- (10/12/2021) Resolución Rectoral COVID-19

5.6. Castilla La Mancha (UCLM)

- (20/2/2013) Proyecto de implantación de un modelo de teletrabajo
- Web de referencia para convocatorias de Teletrabajo

5.7. Castilla y León

17. Universidad de Burgos (UBU)

- (12/4/2013) Reglamento Jornada. Artículo 24. Jornada de teletrabajo
- (24/6/2020) Resolución Gerencia reincorporación presencial y Teletrabajo
- Web de referencia

18. Universidad de León (UNILEON)

- (8/5/2020) Instrucción Gerencia reincorporación COVID-19

19. Universidad de Salamanca (USAL)

- (17/7/2018) Resolución Rector Regulación Teletrabajo derivado Negociación

19.1. Universidad de Valladolid (UVA)

- (17/12/2021) Acuerdo de CG Reglamento Teletrabajo PAS derivado Mesa Negociación

5.8. Cataluña

- (23/6/2021) Acuerdo Marco Universidades de Cataluña

20. Universidad Autónoma de Barcelona (UAB)

- (19/5/2016) Convocatorias anuales de Teletrabajo
 - Web de referencia
- (3/10/2022) Acuerdo Teletrabajo Gerencia – CEPAS - JPAS
 - Web de referencia información documentos Teletrabajo

21. Universidad de Barcelona (UB)

- (23/6/2021) Acuerdo Marco Universidades de Cataluña

22. Universidad de Girona (UDG)

- (3/9/2019) Programa de teletrabajo

23. Universidad de Lleida (UDL)

- (1/9/2009) Acuerdo Teletrabajo
- (23/6/2021) Acuerdo Marco Universidades de Cataluña

24. Universidad Politécnica de Cataluña (UPC)

- (15/06/2016) Normativa del Teletrabajo

25. Universidad Pompeu Fabra

- (23/6/2021) Acuerdo Marco Universidades de Cataluña

26. Universidad Rovira i Virgili (URV)

- (23/6/2021) Acuerdo Marco Universidades de Cataluña

27. Comunidad de Madrid

28. Universidad de Alcalá (UAH)

- (15/12/2021) Acuerdo teletrabajo

29. Universidad Autónoma de Madrid (UAM)

- (13/3/2020) Procedimiento Básico de Teletrabajo en Gestión Académica (SIGMA)

30. Universidad Carlos III de Madrid (UC3M)

- (2017) Programas de Teletrabajo Organizativo
- (11/3/2020) Resolución rectoral Teletrabajo COVID-19

31. Universidad Complutense de Madrid (UCM)

- Acuerdo acomodación a la “nueva normalidad” hasta 30/9/2021

32. Universidad Politécnica de Madrid (UPM)

- (21/7/2022) Acuerdo de Teletrabajo

33. Universidad Rey Juan Carlos (URJC)

- (15/3/2020) Resolución rectoral Teletrabajo COVID-19

5.9. Comunidad Foral de Navarra

34. Universidad Pública de Navarra (UPN)

- (22/7/2021) Acuerdo CG Reglamento Teletrabajo PAS

5.10. Comunidad Valenciana

35. Universidad de Alicante (UA)

- (25/11/2021) Acuerdo CG Teletrabajo PAS
- Web de referencia Teletrabajo

36. Universidad Jaume I de Castellón (JUI)

- [Web de referencia herramientas de Teletrabajo](#)

37. Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH)

- (21/3/2016) [Acuerdo CG Reglamento Teletrabajo PAS](#)
- (30/1/2019) [Resolución Rector creación de Comisión de Coordinación](#)
- (31/05/2022) [Acuerdo Normativa teletrabajo](#)

38. Universidad Politécnica de Valencia (UPV)

- (28/04/2022) [Reglamento Teletrabajo PAS y Personal de Investigación](#)

39. Universidad de València (UV)

- (22/7/2021) [Informe encuesta Rectora Teletrabajo PAS](#)
- (01/02/2022) [Reglamento Teletrabajo PAS](#)

5.11. Extremadura

40. Universidad de Extremadura (UNEX)

- (10/02/2021) [III Acuerdo Regulator Condiciones Trabajo PAS \(Art. 48\)](#)

5.12. Galicia

41. Universidad de A Coruña (UDC)

- (08/07/2021) [Acuerdo Regulación del Teletrabajo PAS](#)

42. Universidad de Santiago de Compostela (USC)

- (28/5/2021) [Acuerdo de CG Reglamento Teletrabajo PAS](#)

43. Universidad de Vigo (UVIGO)

- [Cuestionario de autoevaluación Teletrabajo](#)

5.13. Islas Baleares

44. Universidad de las Islas Baleares (UIB)

- (21/03/2013) Acuerdo normativo para regular el Teletrabajo

5.14. La Rioja

45. Universidad de La Rioja (UNIRIOJA)

- (23/01/2021) Resolución Rectoral COVID-19

5.15. País Vasco

46. Universidad del País Vasco (EHU)

- (28/2/2014) Plan Piloto Teletrabajo PAS
- (29/2/2016) Acuerdo Teletrabajo PAS

5.16. Principado de Asturias

47. Universidad de Oviedo (UNIOVI)

- (29/7/2020) Instrucción COVID-19 Trabajo y Conciliación
- (01/05/2021) Protocolo actuación general de actuación COVID-19

5.17. Región de Murcia:

48. Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT)

- (27/1/2022) Resolución Teletrabajo COVID-19

49. Universidad de Murcia (UM)

- (17/06/2011) Programa de Teletrabajo del PAS
- (25/05/2020) Resolución Rectoral Planificación recuperación actividad presencial
- (09/09/2020) Acuerdo Teletrabajo COVID-19

6. Conclusiones

Tras un análisis de las evidencias sobre el Teletrabajo en las Universidades, como parte de las Administraciones Públicas, a continuación, se enumeran algunas cuestiones que se considera se deberían de tener en cuenta en cualquier regulación del Teletrabajo dentro del actual marco normativo, de forma independiente a la estructura del reglamento que se tome como referencia:

- **Reglamentar los procedimientos de implantación del Teletrabajo:** Suele ser habitual que cuando se implanta el Teletrabajo en grandes organizaciones se planifican una serie de fases que se plasman en un reglamento que contemple criterios objetivos, que previamente deberá ser sometido a la negociación colectiva en el ámbito correspondiente.
- **Realizar o actualizar el Análisis y Descripción de los Puestos de Trabajo.** En el caso de que no existiera, es aconsejable que, en base al contenido competencial del puesto de trabajo, se detecten qué tareas son susceptibles de realizarse mediante esta modalidad de prestación de servicios utilizando tecnologías de la información y comunicación.
- **Programas piloto.** Previamente a la implantación del Teletrabajo con carácter general, especialmente en casos anteriores a la COVID-19, hay algunas universidades que establecen convocatorias para seleccionar a los participantes que configuren un grupo representativo, haciéndose evaluaciones de los resultados cuyas conclusiones sirven para diseñar nuevas convocatorias.
- **Acceso y participación del personal.** 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 suele prever **causas de suspensión** del teletrabajo de forma provisional por motivos técnicos o de forma definitiva por decisión de cualquiera de las partes. Frecuentemente se determinan **criterios de selección** que tienen en cuenta motivos de conciliación, relacionados con el puesto de trabajo, de salud, violencia de género, edad, distancia al puesto de trabajo, entre otros. Se deben **evitar sesgos** (edad, estudios, nivel de competencias o género, entre otros). El personal, con carácter general, puede **alternar entre trabajo presencial y teletrabajo**, por días en periodos semanales o mensuales.
- **Seguimiento y evaluación.** El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Suele ser habitual que se cree una Comisión para realiza el seguimiento y valoración de la experiencia, pudiendo aplicar medidas correctoras.

- **Condiciones de trabajo.** Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que aquellos trabajadores comparables que realizan tareas en las instalaciones de la organización. Esos derechos están garantizados por el marco normativo.
- **Derechos individuales y colectivos:** El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos que le correspondan por su régimen jurídico al resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. Se debe poner en valor la **conciliación real con perspectiva de corresponsabilidad**.
- **Organización del trabajo.** Se deben identificar objetivos, indicadores y forma de evaluarlos periódicamente. Se debe promover que el teletrabajador gestione la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador deben ser equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la organización.
- **Equipamiento necesario:** La organización debe proporcionar y mantener a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Algunas administraciones abonan una cantidad económica en concepto de compensación.
- **Protección de los datos.** Corresponde a la Administración el adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. Se informará al teletrabajador de toda restricción en la utilización de los equipos y sobre las sanciones en caso de incumplimiento.
- **Desconexión digital y ámbito de la vida privada.** Se debe respetar la **vida privada** del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse conforme a la normativa aplicable. Se debe asegurar la **desconexión digital**.
- **Salud y seguridad.** La Administración es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a lo establecido en el marco normativo. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, se atenderá a lo especificado en la normativa aplicable. Se debe garantizar tanto la privacidad como la seguridad. Establecer medidas contra los efectos de los riesgos laborales psicosociales existentes o que surjan en este nuevo escenario.
- **Formación:** Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo. Para desempeñar de una manera efectiva las funciones en esta modalidad las competencias digitales son fundamentales, pero no las únicas, por esta razón, en este marco se deben incluir otras, como las competencias organizativas, de

gestión o de comunicación. Suelen desarrollarse acciones formativas específicas para la correcta realización del teletrabajo en materia de Prevención de riesgos laborales, Riesgos psicosociales del teletrabajo, Protección de datos de carácter personal, Competencia digitales y de ciberseguridad y Técnicas de dirección por objetivos, resultados, planificación y gestión.

Puede servir de referencia el “Marco de Competencias para el Teletrabajo de las empleadas y empleados públicos” del INAP²⁷. Este documento, que cuenta con 17 competencias, está estructurado en dos grandes ámbitos, habilidades duras y habilidades blandas, dentro de las que se definen cuatro áreas competenciales: digitales, organizativas, de relación y de gestión. El marco, además, establece tres perfiles profesionales genéricos y se ha asignado a cada uno de ellos un nivel en cada competencia según sus características y responsabilidad: Perfil I: Persona teletrabajadora; Perfil II: Persona teletrabajadora con responsabilidad en la de gestión de equipos; Perfil III: Persona teletrabajadora directiva y predirectiva.

7. Referencias bibliográficas y otras fuentes

Álvarez, I. (2020). Experiencias en seguridad y salud laboral en el teletrabajo. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 184–191. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.10>

Belzunegui-Eraso, Á. (2020). Teletrabajo, crisis de la Covid-19 y Administraciones Públicas: una mirada sociológica. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 110–125. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.06>

Gala, C. (2020). La reciente regulación del teletrabajo en el sector privado: ¿un modelo a seguir? *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 40–53. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.02>

Gorriti, M. (2019). Los Puestos de Trabajo del Futuro en el Sector Público. https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2019/04/los-puestos-de-trabajo-del-futuro-en-el-sector-pucc81blico_gorriti_marzo_2019.pdf

Gorriti, M. (2021). Evolución de los puestos y nuevos perfiles profesionales en la Administración Pública del siglo XXI. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7908084>

²⁷ Marco de Competencias para el Teletrabajo del INAP: https://www.uco.es/ugt/v2/images/20211228_Marco_competencias_teletrabajo_2021.pdf

Jiménez, R. (2020). El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 18–39. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.01>

Manzano y Sabaté (2020). Un año de teletrabajo en la Generalitat de Catalunya. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 148–163. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.08>

Mauri, J. J. (2020). La regulación del teletrabajo en las entidades locales. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 54–75. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.03>

Mauri, J. J. (2020). La regulación del teletrabajo en las entidades locales. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 54–75. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.03>

Mazo, L. (2020). Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 126–145. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.07>

Moro, A. (2020). Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 76–91. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.04>

Ramió, C., & Salvador, M. (2018). La nueva gestión del empleo público. Recursos humanos e innovación de la Administración. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6493366>

Ramió, C. (2019). De la Administración pública del pasado a la Administración pública del futuro. <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/02/14-ramic3b3-c-2017-de-la-administrac3b3n-pc3bablica-del-pasado-a-la-administrac3b3n-pc3bablica-del-futuro.pdf>

Rimbau, E. (2020). COVID-19 Y TELETRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS. PRÓXIMO DESTINO: “SMART WORK.” https://ccsu.es/wp-content/uploads/2020/10/estudios_e_infomes_no_8_ccs_ebook.pdf

Rodríguez, L. (2020). Empleo tecnológico y teletrabajo en el empleo público. *Pertsonak Eta Antolakunde Publikoak Kudeatzeko Euskal Aldizkaria / Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 19 (4AB), 92–109. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.19.2020.ab.05>