

EL TELETRABAJO SE MUEVE AL FIN

Llevamos mucho tiempo reclamando a la Administración el **refuerzo y flexibilización del teletrabajo** en la AEAT, donde en octubre de 2022 se impuso un régimen desviado de la norma general, perjudicando la conciliación y desaprovechando sus ventajas.

Tras varios bloqueos sindicales y presiones internas administrativas, ha sido necesario esperar a ayer, 8 de mayo de 2025, para que Administración y sindicatos **retomásemos la negociación** de esta materia. Estos fueron los principales puntos tratados:

TRES DÍAS vs. DOS DÍAS

Si el EBEP regula el teletrabajo declarando que redundará «en la **mejora de la prestación de los servicios públicos y el bienestar de las empleadas y los empleados públicos**» (exposición de motivos del Real Decreto-ley 29/2020, que modifica el EBEP)...

Si el propósito de la AGE es garantizar y facilitar el uso del teletrabajo, «**pilar de una administración del Siglo XXI**» que implica «**importantes ventajas** tanto para las empleadas y empleados públicos como **para la administración y la sociedad** en general» (Acuerdo de 12 de abril de 2021 de la Mesa General de Negociación AGE)...

Si dicho Acuerdo AGE establece que la modalidad general de teletrabajo «consistirá en dos días en modalidad presencial y **tres en modalidad de teletrabajo**», como hace también el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el Teletrabajo en la AGE...

Si los resultados del Informe de Fiscalización del **Tribunal de Cuentas** sobre el impacto del Trabajo a Distancia en la AEAT reflejan «un elevado índice de **disponibilidad**» en teletrabajo (99% de las más de 384.000 evaluaciones efectuadas) y «la percepción de los responsables de las evaluaciones de un **rendimiento similar**» al trabajo presencial (igual en el 91% de los casos e incluso superior en el 4%)...

¿Por qué se empeña la Administración en **desviarse del régimen general de tres días** de teletrabajo que venimos reclamando desde GESTHA durante años y ayer le solicitó **clamorosamente toda la parte social**? A todas las ventajas que le enumeramos, la Administración fue incapaz de oponer las ventajas de mantenerse en dos días.

Esperemos que en los próximos días la Dirección se sacuda las presiones que la mantienen desviada de la normativa, de los acuerdos AGE y del beneficio de plantilla y sociedad e incorpore a su propuesta el régimen general de tres días de teletrabajo. Como le recordamos ayer, «**lo que es bueno para dos días es mejor para tres**».

FLEXIBILIDAD EN LOS DÍAS DE TELETRABAJO. Desde que en 2022 la Administración impusiera martes y jueves como días fijos de teletrabajo, perjudicando a la conciliación, GESTHA reclama la ampliación y flexibilización de ese régimen.

La Administración se ha abierto al fin a nuestra propuesta, con lo que **el nuevo modelo podría permitir que los días no fueran fijos y alternos**, sino sucesivos y variables. Un avance que supondría una gran mejora para la conciliación de la plantilla.

CONVERGENCIA CON EL RÉGIMEN DE PRESENCIALIDAD. El EBEP (y después el Acuerdo AGE de 12-4-2021) equipara los deberes y derechos de quienes teletrabajan y quienes desarrollan su labor presencialmente.

En este sentido, la Administración se ha abierto a incorporar expresamente en el nuevo modelo el **incentivo de presencia efectiva y la pausa laboral en teletrabajo**.

Desde GESTHA seguimos reclamando, por los mismos motivos, que puedan recuperarse en teletrabajo las horas de la **Bolsa Concilia del 5%**, algo que se ha comprometido a estudiar la Administración para que así sea al menos parcialmente.

PIA EN TELETRABAJO. Precisamente la igualdad de deberes y derechos es uno de los principales argumentos que hemos esgrimido siempre ante unos criterios de reparto del PIA que exigen que el **incremento horario sea obligatoriamente presencial**.

Ayer reiteramos que **las horas del PIA deben poder realizarse en teletrabajo y la Administración ha mostrado disposición** a estudiar la opción, al menos en proporción al horario efectivamente teletrabajado. Valoramos positivamente esta apertura.

TELETRABAJO Y VACACIONES. Volvimos a denunciar la «presunción de abuso» que está aplicando la AEAT cuando se **enlazan días de teletrabajo con vacaciones o asuntos particulares**, recordando que los derechos no pueden limitarse en función de la modalidad de trabajo.

La Administración señaló que en los próximos días aclarará su postura al respecto.

DESCONEXIÓN DIGITAL. Entre otras varias cuestiones, solicitamos también **garantía de desconexión digital** al finalizar la jornada y que el protocolo de desconexión se adjunte al futuro acuerdo, algo que la Administración dijo que estudiará.

En breve nos emplazarán a una nueva reunión, de la que os informaremos.

9 de mayo de 2025

