



I - 6 - 2022

RRHH

Asunto: Resolución reguladora del trabajo a distancia en los Servicios Centrales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

Área de Aplicación: Personal destinado en Servicios Centrales

Descriptor: Plan de trabajo a distancia. Jornada y horarios de trabajo

Entre las medidas previstas en 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, en el que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal, se encuentra la facilitación de la prestación de los servicios públicos por las empleadas y empleados públicos mediante diferentes fórmulas organizativas que garanticen plenamente la atención a la ciudadanía.

En el marco dibujado por la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, a través de la Subsecretaría del Ministerio del Interior, la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias presentó el Plan de trabajo a distancia; en su seno, a efectos de la formulación del Plan, se distinguen los Servicios Centrales de los Servicios Periféricos. Por lo que a los primeros afecta, en el Plan está previsto, salvo para algunos puestos de trabajo, la posibilidad de prestación del servicio en la modalidad a distancia dos días por semana. La Secretaría de Estado de Función Pública, analizado el Plan de trabajo a distancia presentado por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, lo ha aprobado sin observaciones con fecha de uno de agosto de 2022.

La aprobación del Plan impone que, por Resolución específica de esta Secretaría General, se regule la forma y requisitos del trabajo a distancia. Por ello, esta Secretaría General, en el ejercicio de sus competencias, previa negociación en la Mesa Delegada de Instituciones Penitenciarias, ha resuelto:

PRIMERO. MÁXIMO SEMANAL DE DÍAS DE TRABAJO A DISTANCIA Y CONTROL Y SEGUIMIENTO DE LA JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO

Se establece, como norma general, un máximo de dos días semanales de prestación del servicio en la modalidad a distancia.

El personal que desarrolle el trabajo en modalidad de trabajo a distancia, los días que lo realice, deberá efectuar el fichaje al inicio y finalización de su actividad en:

<http://schorario/Digitek/EvalosEmpleados/Account/Login.aspx>



Por lo demás, será de aplicación lo previsto en la Instrucción 6/2019, de 9 de abril, sobre calendario laboral, jornada y horarios del personal que presta servicio en los Servicios Centrales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias

SEGUNDO. PUESTOS DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LA MODALIDAD A DISTANCIA

Son susceptibles de ser desempeñados bajo el régimen de trabajo a distancia aquellos puestos de trabajo que pueden ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales, atendiendo a sus características específicas, con los medios requeridos para su desarrollo y siempre que puedan realizarse las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones en las mismas condiciones que en la modalidad presencial, accediendo al puesto por medios telemáticos y garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral.

Efectuado un análisis exhaustivo de todos y cada uno de los puestos que integran las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de los Servicios Centrales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, a propuesta de las diferentes Subdirecciones y Unidades orgánicas, se determinaron los puestos de trabajo susceptibles de prestación del servicio en la modalidad a distancia (identificados con la clave 1) y los no susceptibles de trabajo a distancia (identificados con la clave 2). En el Anexo-1, clasificados por Unidades orgánicas y Subdirecciones Generales, se relacionan todos y cada uno de los puestos de trabajo incluidos en las RPT de aquéllas.

Sin perjuicio de todo lo anterior y por el tiempo necesario, se podrá autorizar la prestación de servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia cuando lo requieran circunstancias de salud, conciliación, riesgo del embarazo y otras que, de manera objetiva, dificulten el desplazamiento al centro de trabajo, siempre que no supongan situaciones de incapacidad temporal y se acrediten debidamente mientras persistan. Igualmente, y en los mismos términos, podrá implantarse el trabajo a distancia de manera general por causas de fuerza mayor que imposibiliten la utilización de los espacios de trabajo de las unidades mientras persistan las mismas.

TERCERO. GESTIÓN DE SOLICITUDES DE TRABAJO A DISTANCIA Y GARANTÍA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El personal destinado en Servicios Centrales que quiera acogerse al régimen de trabajo a distancia deberá cursar solicitud al efecto a la persona titular de la Subdirección General o Unidad orgánica de destino, utilizando el modelo del Anexo 2 firmado electrónicamente, que incluye una declaración responsable.

La persona responsable de la unidad correspondiente deberá aprobar o denegar la solicitud, utilizando el modelo del Anexo 3, remitiendo, en caso de su aprobación, ambos documentos a la Subdirección General de Análisis e Inspección Penitenciaria: ControlHorario@dgip.mir.es.

Los días de la semana en los que se autorice la prestación de servicios por medios telemáticos se determinarán por la persona competente para su autorización de acuerdo con las necesidades organizativas de la unidad y, en todo caso, atendiendo a las instrucciones que se implanten a los efectos de reducir el impacto energético y optimizar el uso de



recursos y espacios. Dichos días se indicarán en la autorización y solo se podrán modificar mediante la expedición de una nueva, a solicitud del empleado o por decisión de la persona competente para la autorización.

En caso de cambio de puesto de trabajo o de modificación del contenido funcional del mismo, la autorización para el trabajo a distancia quedará inmediatamente sin efecto, debiendo instar una nueva autorización con respecto al nuevo puesto o de acuerdo con la nueva categoría aplicable al mismo.

En los supuestos en los que se deniegue o revoque la autorización para la prestación de servicios a distancia, no se podrá instar una nueva solicitud hasta transcurridos seis meses desde la denegación o revocación.

Las personas responsables de cada Subdirección General o Unidad orgánica deberán planificar y organizar debidamente tanto del trabajo presencial como del desarrollado a distancia, adoptando las medidas organizativas que resulten necesarias para garantizar una adecuada prestación del servicio.

CUARTO. SUPUESTOS DE SUSPENSIÓN O REVOCACIÓN DE LA AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA

La autorización de la modalidad de trabajo a distancia podrá quedar suspendida de manera temporal o ser revocada en los siguientes supuestos:

- 1º) Por voluntad de la empleada o empleado público, comunicada por escrito a la persona competente para autorizar el trabajo a distancia.
- 2º) Por necesidades del servicio debidamente acreditadas.
- 3º) Para la asistencia a cursos y actividades formativas que se impartan de manera presencial.
- 4º) Por la apreciación por parte del superior jerárquico de un rendimiento insuficiente del trabajador durante la prestación de servicios por medios telemáticos.
- 5º) Por incumplimiento de lo establecido en este plan de actuación o en la declaración responsable contenida en el modelo de solicitud de trabajo a distancia.
- 6º) Por la no adopción por la persona trabajadora de las medidas recomendadas en materia de protección de datos de carácter personal y de confidencialidad de los mismos, así como por la inobservancia de las normas básicas de seguridad en el uso de los recursos de las tecnologías de la información y comunicación.

QUINTO. CONDICIONES DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO A DISTANCIA

El empleado o empleada público al que se autorice la prestación de servicios en cualquiera de las modalidades de trabajo a distancia tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, sin sufrir variación alguna en sus retribuciones o en su jornada laboral. Por ello, la prestación del servicio a distancia conllevará el cumplimiento íntegro de la jornada laboral, en los mismos



términos que en la modalidad presencial y de acuerdo con lo previsto en la Instrucción 6/2019, de 9 de abril, sobre jornada y horarios de trabajo aplicables en los Servicios Centrales de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias.

Durante la prestación del servicio a distancia, el personal debe garantizar su plena disponibilidad por medios telemáticos a lo largo de toda la jornada laboral y, en todo caso, en el tiempo fijo de presencia obligatoria. Concretamente, los empleados y empleadas públicos deberán mantenerse conectados por las siguientes vías:

1ª) Correo personal de la empleada o empleado y, en su caso, el correspondiente a la unidad en la que preste servicio.

2ª) Telefónica, debiendo configurar el desvío de las llamadas que pueda recibir en el teléfono asignado a su puesto de trabajo.

3ª) Cualquier otra herramienta de gestión o de trabajo colaborativo que se implante en la unidad a la que se encuentre adscrito su puesto de trabajo o a nivel general.

Lo señalado será de aplicación sin perjuicio del derecho a la desconexión digital fuera de la jornada de trabajo, en los términos señalados en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

El personal al que se autorice la modalidad de trabajo a distancia deberá poseer los conocimientos informáticos necesarios para la realización de las tareas propias de su puesto de trabajo por medios telemáticos, especialmente en el uso de los medios de comunicación y de trabajo colaborativo que se implanten. Igualmente, se podrá establecer la obligación de que el mismo personal realice cursos en materias tales como la ciberseguridad, la protección de datos de carácter personal o el desarrollo de cualquier habilidad que se considere necesaria para el trabajo a distancia.

SEXO. REQUISITOS TÉCNICOS PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA

La prestación del servicio bajo el régimen de trabajo a distancia requiere la disposición, en el espacio de trabajo que vaya a utilizar el empleado o empleada, de una línea de conexión a internet (ADSL, fibra o conexión móvil 4G o superior) y de un ordenador facilitado por la Administración. Igualmente, será necesario contar con una conexión por vía telefónica que garantice la disponibilidad impuesta en el apartado anterior.

SÉPTIMO. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El lugar determinado como espacio de trabajo a distancia por parte de la persona trabajadora deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la ergonomía. La firma de la solicitud de trabajo a distancia implicará el compromiso de cumplir los requisitos de prevención de riesgos laborales que establezcan los correspondientes Servicios de Prevención. A estos efectos, dichos servicios podrán dictar las instrucciones que consideren adecuadas para la definición de los requisitos que deban reunir los mencionados espacios de trabajo.



OCTAVO. MEDIDAS PARA FAVORECER EL AHORRO ENERGÉTICO Y EL CONSUMO RESPONSABLE

En la determinación y organización de los días de trabajo a distancia, prevista en el apartado tercero de esa Resolución, se tendrán en cuenta, además de las necesidades del servicio, las recomendaciones y medidas de ahorro energético que favorezcan la adecuada aplicación del Plan de Medidas de Ahorro y Eficiencia Energética aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022.

En dicho marco, podrán establecerse medidas de reorganización espacial para el desarrollo del trabajo presencial, que optimicen la utilización de las áreas de trabajo y garanticen el ahorro energético, en combinación con la modalidad de trabajo a distancia.

Asimismo, las personas responsables de las diferentes Subdirecciones y Unidades, respetando las medidas de seguridad pertinentes y las necesidades organizativas, promoverán entre todo su personal la utilización eficiente de los espacios para colaborar con la reducción de la demanda energética, especialmente en los periodos en los que existe consumo de climatización.

NOVENO. ENTRADA EN VIGOR DE ESTA RESOLUCIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE TRABAJO A DISTANCIA

Una vez aprobado el Plan de trabajo a distancia de la Secretaría General con fecha uno de agosto de 2022 por la Secretaría de Estado de Función Pública, por parte de la Subsecretaría del Ministerio se ha instado a que el Plan se ponga en marcha lo antes posible.

En este momento, la prestación del trabajo a distancia en los Servicios Centrales es una modalidad en gran medida consolidada a raíz de la crisis sanitaria originada por el SARS-CoV-2, habiendo demostrado altos índices de eficacia. Por ello, desde la fecha de entrada en vigor de la presente Resolución, las personas que actualmente están realizando esa modalidad podrán solicitar su aplicación de conformidad con lo previsto en la misma.

En un espacio reducido de tiempo, todos los empleados públicos que desempeñan su trabajo en Servicios Centrales podrán disponer de equipos informáticos portátiles facilitados por la Administración, por lo que, siempre que su puesto de trabajo sea susceptible de desempeño en la modalidad a distancia y se informe a la Subdirección o Unidad orgánica a la que pertenecen de la disposición de aquéllos equipos, podrán solicitar también la autorización del trabajo a distancia previsto en esta Resolución.

La aprobación del Plan de trabajo a distancia requiere de un sistema de seguimiento del que hay que informar a la Secretaría de Estado de Función Pública. Aquél sistema consistirá en un informe (según el modelo que se adjunta como Anexo-4) que el último día de cada mes, o al siguiente si éste coincidiese con sábado, domingo o festivo, cada una de las Subdirecciones o Unidades orgánicas deberán trasladar a la Subdirección General de Recursos Humanos, que se encargará de su recopilación; análisis; en su caso, propuestas de modificación; y tramitación a la Subsecretaría del Ministerio.

Por otra parte, al efecto de controlar el cumplimiento de los objetivos generales y los que determine cada unidad, el superior jerárquico del empleado podrá solicitar detalle de las



tareas concretas realizadas a distancia. Igualmente, la Subdirección General de Planificación y Gestión Económica podrá implantar sistemas de monitoreo del rendimiento y de la actividad realizada a través de la web, respetuosos con la normativa de protección de datos y que en ningún caso accederán a la cámara del ordenador. Así, el titular del órgano en el que preste servicios la persona a la que se le haya autorizado la modalidad de trabajo a distancia podrá solicitar a la mencionada Subdirección General los datos referentes del uso de los equipos durante el tiempo de trabajo a distancia.

La presente Resolución entrará en vigor el próximo día 19 de septiembre de 2022.

EL SECRETARIO GENERAL
DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

Ángel Luis Ortiz González