

www.upsj.org

INFORME SOBRE EL BORRADOR DE LA RESOLUCIÓN POR LA QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

En el presente documento realizaremos algunas consideraciones desde una doble perspectiva, como Letrados y Letradas de la Administración de Justicia teletrabajadores y como responsables funcionales respecto del teletrabajo de los demás funcionarios de la oficina.

I. Respecto al teletrabajo desempeñado por los Letrados de la Administración de Justicia consideramos que no se debe incluir en una misma resolución la regulación del teletrabajo de los Letrados de la Administración de Justicia y la de los Cuerpos de Gestión Procesal y Administrativa, Tramitación Procesal y Administrativa y Auxilio Judicial (en adelante funcionarios), porque las funciones, competencias y responsabilidades de unos y otros son muy diferentes, por tanto, la importante resolución que establece un nuevo marco legal de relacionarse en el trabajo también tiene que ser diferente, o por lo menos claramente diferenciada dentro de la resolución.

El trabajo en nuestro domicilio es habitual, a diferencia de lo que ocurre con los funcionarios, con nuestros propios medios, con lo que el teletrabajo y los medios puestos por la Administración de Justicia vienen a facilitar la labor y nuestro trabajo y quehacer diario.

Entre nuestras funciones existen muchas que pueden ser objeto de teletrabajo, todas aquellas que hacemos en nuestro despacho frente al ordenador, por lo que el teletrabajo contribuye a su realización de manera más eficaz y productiva.

Nuestro trabajo en el juzgado ya está orientado a resultados, que se reflejan trimestralmente en estadística, que es uno de los objetivos del teletrabajo, según anuncia la resolución, y además ello nos permite conciliar mejor nuestra vida personal y familiar y laboral.

Por esto, creemos que el teletrabajo es una medida plausible y adecuada para los letrados de la Administración de Justicia, si bien queremos precisar algunas cuestiones de la regulación que se podrían mejorar, pues nos parece que no han sido pensadas para las características propias de los Letrados de la Administración de Justicia.

1.1 Respecto de los requisitos para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo que establece el artículo 4, en el punto cuatro habla de una necesidad de antigüedad mínima de seis meses en el juzgado. Entendemos que si bien esto es válido para un funcionario que tiene que coordinarse con un nuevo equipo entero, nuevas directrices y formas de trabajar, en el caso de los Letrados de la Administración de Justicia es distinto. En nuestro órgano somos los únicos que resolvemos sobre las cuestiones de nuestra competencia, por lo que sería indiferente que se estuviese preparando decretos o tasando costas en casa o en el despacho.

No tiene sentido limitar el teletrabajo de los Letrados de la Administración de Justicia cuando concursemos a un nuevo órgano, y es posible que incluso alguien con gran experiencia concurre a otro órgano del mismo orden jurisdiccional con menor carga de trabajo, o a un órgano nuevo. Esta exigencia está penalizando el cambio de destino, que impediría teletrabajar seis meses, sin que tenga una justificación en la prestación del servicio.

En definitiva debe **suprimirse la exigencia de esta antigüedad mínima** para acceder al teletrabajo del artículo 4, punto cuatro, para los Letrados de la Administración de Justicia.

1.2 El artículo 4.2 b) sobre quien pueda solicitar teletrabajo excluye los servicios de juzgados de guardia, pero debemos diferenciar entre las guardias de permanencia de las guardias de disponibilidad. Así en el caso **de Juzgados con guardias de disponibilidad, como Juzgados de Primera Instancia e Instrucción únicos, Menores o VIDO**, el LAJ podrá pedir el teletrabajo, siempre y cuando y como única excepción el LAJ tenga su residencia en la misma localidad que sea sede del Juzgado. El teletrabajo finalizaría obligatoriamente cuando haya que atender detenidos o cualquier diligencia que requiera la presencia física como una entrada y registro.

1.3 El art. 5.1 establece un plazo de doce meses para teletrabajar pudiéndose prorrogar por periodos iguales de 12 meses.

Si tienes que estar como mínimo 6 meses en un órgano para solicitar el teletrabajo y cuando aún no has cumplido este mínimo se otorga una prórroga de 12 meses, el funcionario que quiera teletrabajar puede estar esperando 18 meses a este derecho, lo cual, nos parece excesivo.

Reducir el plazo concedido para teletrabajar a 6 meses supone ofrecer este derecho a una mayor parte de funcionarios

En estos momentos iniciales más aún consideramos, por un criterio de prudencia, que el plazo de concesión así como el de prórroga deberían rebajarse a seis meses, hasta

que se compruebe que funciona correctamente o se corrijan las disfunciones e incidentes que inevitablemente surgirán, como todo lo novedoso o aquello que se experimenta por primera vez, sin perjuicio de una vez verificado su correcto funcionamiento se amplíe el plazo a doce meses.

1.4 Respecto al **artículo 5.4 sobre el límite de Letrados de la Administración de Justicia que pueden prestar simultáneamente teletrabajo**, la regulación conjunta con el resto de funcionarios supone que a los Letrados de la Administración de Justicia se nos va a restringir el acceso al teletrabajo porque se han establecido los mismos límites numéricos, pero los totales de personas sobre los que se aplica son muy distintos. En la mayoría de partidos judiciales los órganos del mismo orden jurisdiccional no suelen ser más de 4 o 5, a excepción de las grandes ciudades. En cambio la composición de las oficinas judiciales suele ser de entre 8 y 10 funcionarios. Esto supone un **agravio comparativo e injustificado** para nuestro cuerpo y resulta discriminatorio respecto al resto de funcionarios.

Entendemos excesivo e injustificado el límite de un tercio de los Letrados de la Administración de Justicia del mismo orden jurisdiccional.

No debe olvidarse que el teletrabajo implica que se realizan todas las funciones del puesto el día que se está teletrabajando, y que no se podrá teletrabajar si el Letrado de la Administración de Justicia tiene un señalamiento o una actuación presencial. La coordinación en nuestro caso debe articularse con el juzgado en el que estamos destinados, nuestros señalamientos, y la asistencia o no del personal de nuestra unidad, o el teletrabajo o asistencia del Juez o Magistrado, que también determina la actividad presencial del órgano.

No compartimos que el porcentaje de LAJs que pueda teletrabajar sea el mismo que el porcentaje marcado para los funcionarios, porque el LAJs cuando teletrabaja se tiene que organizar con su propia Oficina, no se organiza respecto al resto de LAJs de la jurisdicción o del partido.

El establecimiento de un porcentaje de Letrados de la Administración de Justicia que estén presencialmente se debe contemplar únicamente para incidencias y emergencias no previstas puesto que en caso de ser previsible una actuación no será posible desempeñar el trabajo mediante teletrabajo, pero además que estas incidencias no se puedan resolver telemáticamente.

En definitiva, para una situación excepcional se prevé un porcentaje de presencialidad mucho mayor que para los funcionarios de la oficina.

Si nuestras funciones son diferentes a las de los funcionarios, creemos que esa diferencia debe de tener un reflejo en la regulación, por eso creemos que el porcentaje de LAJs en teletrabajo debería ser superior.

El actual borrador discrimina las jurisdicciones con mayor número de órganos como la Primera Instancia, Instrucción o Penales, donde los LAJs podrán acceder al teletrabajo casi siempre en turnos rotatorios, mientras que los LAJs de jurisdicciones con juzgados únicos, de aplicarse el borrador, tendrían siempre derecho al teletrabajo sin rotaciones. Nos parece más justo que los turnos rotatorios afecten a todos los LAJs por igual.

Por ello entendemos suficiente, el establecimiento de **un Letrado de la Administración de Justicia de incidencias en cada partido judicial, o en cada orden jurisdiccional en las grandes capitales** debe ser el mínimo presencial pudiendo teletrabajar los restantes en función de las necesidades del servicio de su propio órgano jurisdiccional.

1.5 No nos parece correcta la previsión de redondear los decimales resultantes al número entero inmediatamente superior cuando el número máximo de Letrados de la Administración de Justicia exceda del límite del tercio del orden jurisdiccional y el número resultante en ese tercio tenga decimales. Debería **redondearse al número entero inmediatamente inferior** por lo que hemos señalado y porque si no, de facto, la realidad del teletrabajo para los letrados de la Administración de Justicia se verá mucho más mermada que para los funcionarios.

1.6 Por otro lado, dado que la **conciliación de la vida familiar y laboral** se enuncia como uno de los objetivos y beneficios que aporta el teletrabajo, sorprende que no se considere preferente para el acceso al teletrabajo, y debería incluirse en los criterios del artículo 5 punto 4.

1.7 El artículo 10 se refiere a la **autoevaluación de riesgos**. Una declaración responsable a través del cuestionario de autoevaluación de prevención de riesgos es de dudosa legalidad puesto que va en contra del principio básico en prevención de riesgos de que el empresario debe de velar en cualquier momento durante la prestación del trabajo por la seguridad del trabajador.

La Administración de Justicia no puede quedar liberada de los efectos nocivos que el teletrabajo puede acarrear al funcionarios (lumbalgia, estrés, fatiga ocular, etc...) sino que debe comprobar que el teletrabajo se desempeña con iguales condiciones de prevención de riesgos laborales que el trabajo presencial.

II. Respecto de la aplicación del teletrabajo a los distintos funcionarios que integran la oficina judicial, los letrados de la Administración de Justicia como responsables funcionales y encargados de garantizar los medios para la adecuada prestación de servicio, observamos que pueden producirse algunas disfunciones.

Vemos imprescindible establecer mecanismos de sustitución para las funciones de atención al público y asistencia presencial en la oficina, lo que se deberá realizar a

través de turnos de sustitución de aquellas funciones que no se pueden realizar en teletrabajo o de organizar el teletrabajo en parejas de funcionarios, de forma que cuando uno de ellos teletrabaje, el otro atienda a los profesionales o ciudadanos que comparezcan en la Oficina para ser informados.

También sería interesante plasmar la obligación de dación de cuenta telemática al Letrado de la administración de Justicia así como al juez o magistrado por parte del funcionario que está trabajando. Esto se viene realizando ya en la práctica mediante una dación de cuenta escrita por email al finalizar la jornada laboral lo que facilita la labor fiscalizadora del trabajo que se ha realizado en el día.

El teletrabajo supone un incremento del trabajo de los letrados de la Administración de Justicia que tendremos que controlar que no haya bajado el rendimiento del funcionario que está teletrabajando en esos días, y una dificultad añadida para gestionar adecuadamente la prestación del servicio.

Sí realmente se quiere apostar por un modelo de eficiencia en la gestión de la oficina judicial, se tienen que atribuir realmente funciones decisorias a los LAJ en materia de gestión de personal, concretamente que el LAJ pueda suprimir o autorizar puntualmente el teletrabajo por motivos de atención del servicio público.

El artículo 8.2 c) y d) del Borrador se refiere a las causas de extinción de la prestación.

Cuando el responsable funcional entiende que el teletrabajo provoca retrasos, acumulaciones, etc., puede solicitar la extinción del teletrabajo, mediante escrito razonado pero dando audiencia previa al interesado.

Entendemos que cuando existe un acuerdo razonado del responsable esta audiencia es innecesaria y contraria a la calidad en la prestación del servicio público a la cual la Administración de Justicia debe aspirar.

Consideramos injustificado que ante una situación de retraso, acumulación u cualquier otra circunstancia que dilate el despacho de los asuntos, el borrador otorgue audiencia previa al interesado. Lo conveniente en este caso es cesar el teletrabajo sin tardanza.

Debe otorgarse, por supuesto, la posibilidad de que el afectado pueda recurrir el acuerdo, pero a posteriori de la extinción, puesto que partimos de la base de un informe razonado del responsable funcional.

Además el borrador no acota temporalmente la audiencia al interesado, dejando el incidente de extinción ante el peligro de durar indefinidamente.