

Informe aprobado por el Consejo Fiscal en relación con la propuesta de Resolución del Ministerio de Justicia por la que se regula la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo en la Administración de Justicia

El texto regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en el ámbito de la Administración de Justicia por los **Letrados de la Administración de Justicia** y los **cuerpos de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia y otro personal inserto en la misma**. Supone la concreción en el ámbito de esta administración de la previsión del 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público.

El **teletrabajo** se concibe como una prestación del servicio propio del órgano (y del funcionario) fuera de sus dependencias y mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. No se configura como un derecho absoluto, sino que se somete a dos importantes **limitaciones**: una muy concreta, el que lo permitan las características específicas de las funciones y los medios técnicos, y otra más genérica, las necesidades del servicio.

El sistema se articula sobre la base de la **voluntariedad** de quien realiza la prestación y la sumisión a un régimen de **autorización** por la Administración en la que se incardinan estos cuerpos.

El **Ministerio Fiscal**, en concreto, los órganos en los que prestan efectivamente sus servicios los funcionarios del segundo bloque, se sitúa en la posición de “responsable funcional”. El **responsable funcional** no tiene la potestad de autorización, sino que ejerce otras funciones como:

- La acreditación de experiencia suficiente en el solicitante.
- El conocimiento e informe de las solicitudes de cambio.
- El control sobre el límite del tercio de la plantilla trabajando simultáneamente en esta modalidad.
- El control de la efectividad de la prestación del servicio.
- La intervención en el procedimiento de reconocimiento y extinción.

La Resolución se **estructura** en torno a las siguientes cuestiones:

- Los requisitos para que el servicio pueda prestarse en esta modalidad.
- El régimen general de la prestación del servicio bajo la misma.
- El procedimiento de autorización, suspensión y extinción.
- Los derechos y deberes de quien presta el servicio.



- La evaluación de riesgos laborales.
- El seguimiento, con expresa referencia a la participación de las organizaciones sindicales.

Hay algunos aspectos sobre los que cabe hacer especial referencia:

Sobre el art. 4. Requisitos para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

El **apartado 3** hace referencia a los medios tecnológicos y telemáticos definidos por la Administración competente para la gestión del procedimiento judicial, en cuanto sirven a la comunicación y a su seguridad.

Por mera coherencia, el ámbito en el que está llamado a aplicarse la resolución (órganos judiciales, fiscales e IMLs) hace necesario **que la referencia al “procedimiento judicial” se complete con la mención a “los procedimientos y la gestión del trabajo de los otros órganos afectados”**.

Sobre el art. 5. Régimen general de la prestación del servicio en esta modalidad.

El **apartado 1** establece un régimen de autorización inicial de hasta doce meses, “prorrogable por periodo igual”.

Aunque no sea un texto oscuro, sí parece que la trascendencia de la cuestión debería fijarse de modo incontestable para dilucidar cuando menos dos posibles cuestiones:

- Si en el caso de una autorización por tiempo inferior a doce meses, la prórroga habría de ser por el mismo periodo inferior o podría llegar hasta esos doce meses.
- Si hay una única prórroga de doce meses o es posible una acumulación ilimitada de las mismas.

Aunque, a nuestro criterio, el espíritu de la resolución es la instauración de un sistema normalizado de teletrabajo, parece conveniente dejar claro desde el primer momento este extremo. Ello vendría de la mano de una redacción en la que quedase inequívocamente expresado:

- **Que el término inicial y el de las prórrogas sucesivas puede ser autónomamente igual o inferior a doce meses.**
- **Que no hay límite en el número de prórrogas.**

El **apartado 2** limita, por regla general, la prestación bajo este régimen a tres días a la semana. Aunque es obviamente la autorización la que concreta tal extremo (los días específicos de la semana), alguna llamada de atención debe hacerse a una cuestión que sin duda no será menor, sobre todo en aquellos casos en que la petición traiga causa en ciertos motivos de conciliación.



Los obvios intereses del solicitante deben de cohonestarse con los del órgano que dirige el responsable funcional, quien a su vez tiene una imagen de conjunto de la oficina. Aunque estemos ante un verdadero procedimiento administrativo, con trámites de informe y un acto final susceptible de recurso, **alguna mayor concreción sobre la determinación de los días debería hacer la presente Resolución** para dar seguridad a los intereses implicados y acotar en lo posible un marco de probables y evitables conflictos, que fundamentalmente acabarían tensionando la relación entre funcionario y responsable funcional más que la posición de una Administración decisora pero verdaderamente ajena al posible problema y al eventual conflicto.

En el **segundo párrafo del apartado 2** se señala que la jornada diaria no se podrá prestar de forma combinada en modalidad presencial y de teletrabajo.

Aun conscientes de la idea de prudencia y simplificación que rige este primer instrumento regulatorio, lo cierto es que **no sería necesariamente descabellado ni desechable una posibilidad distinta que podría traer más beneficios que perjuicios, al menos en casos concretos, que no habría que prohibir imperativamente**. Piénsese en el caso de un funcionario que se quiera acoger a esta modalidad, acudiendo al centro de trabajo a primera hora de la mañana para recoger documentación o al final de la jornada para llevarla cuando fuera necesario, o para consultar con el responsable de la unidad y del trabajo determinadas cuestiones sobre las tareas a realizar.

Es cierto que la mera enunciación de lo anterior parece desprender una imagen de innecesaria complejidad, más no debe olvidarse que la mera existencia del nuevo régimen ya la supone, aparentemente durante un tiempo, y que postulados elásticos como el anterior no son necesariamente complejos sino facilitadores, sobre todo en una norma que invoca la eficacia medible a través del resultado como uno de los factores que fundan el sistema.

El **tercer párrafo del apartado 2** hace referencia a las vacaciones y permisos, cuestión sobre la que resulta necesario incidir, visto que da pie para afrontar la relación entre derechos funcionariales innegables y la premisa de que el servicio público ha de quedar garantizado frente la organización y ejercicio de los derechos laborales.

El párrafo comienza haciendo una declaración genérica sobre la inclusión del personal en teletrabajo como plantilla mínima prevista para la concesión de vacaciones y permisos; estas y estos se mueven en una relación de interconexión y equilibrio con la garantía del servicio. Sin embargo, la redacción que sigue a continuación hasta concluir el párrafo no puede calificarse sino de farragosa, de no fácil interpretación y posiblemente fuente de conflictos para la gestión del órgano. Aunque se dice que se hace una referencia particular a los servicios de información, de atención a terceros y de asistencia a las víctimas (incluso excepcionales ante situación de riesgos laborales siempre que se

garantice su prestación remota), no acaba de quedar clara cómo convive una situación de garantía de servicio con la organización de los turnos de vacaciones o el disfrute de los permisos.

Si parece obvio que todos los funcionarios tienen los mismos derechos en esta materia, tanto si prestan el servicio de forma presencial como en régimen que teletrabajo, ante una situación que necesariamente supone una menor disponibilidad de medios personales para organizar los servicios, situación coyuntural de precariedad que es perfectamente conocida y manejada por cualquier órgano, **no parece que debiera existir ningún óbice para permitir que la potestad/responsabilidad organizativa de la jefatura del órgano pueda adoptar medidas que alteren temporalmente el régimen de no presencialidad si ello se hace de forma motivada y se comunica al funcionario y a la administración responsable.**

No hay ningún motivo para pensar que la jefatura del órgano coarte o limite innecesariamente el régimen de presencialidad y no presencialidad si no existe una necesidad para el servicio, sino que, muy al contrario, un sistema que se establece con una premisa limitativa de que sólo sea un tercio de la plantilla el que trabaje simultáneamente en régimen no presencial debería contemplar con más normalidad y menos recelo la actuación coyuntural de quienes son al fin y al cabo responsables del buen funcionamiento del órgano y del buen servicio que debe prestar.

No es descartable que el párrafo así lo considere, pero la forma en que está redactado es lo suficientemente confusa como para no dejar claro a quienes han de ejercer la jefatura su marco/límite de actuación. Un **reconocimiento expreso de la antedicha posibilidad** clarificaría sin duda las reglas del juego para todos los interlocutores implicados, quienes están acostumbrados a que la organización del trabajo en épocas tan coyunturales como los periodos de vacaciones se lleve a cabo con completa salvaguardia de todos los derechos e intereses en juego. Es así como precisamente el teletrabajo será progresivamente considerado como una realidad normalizada y en absoluto como algo sospechoso y problemático.

El **apartado cuatro**, especialmente en sus dos primeros párrafos, regula las limitaciones de personal al que le puede ser autorizado el régimen de teletrabajo, tomando como referencia juzgado, fiscalía, servicio o unidad procesal. La regla es clara: no hay límite en cuanto al número de funcionarios del órgano al que se le puede autorizar, sino que el límite está en que preste simultáneamente sus servicios en régimen de teletrabajo más de un tercio de la plantilla.

Ante dicha claridad, no se acaba de entender muy bien cuál es la finalidad del último inciso del segundo párrafo, en virtud del cual, cuando sea más de un tercio de la plantilla el que tiene autorizado el teletrabajo, el responsable funcional debe establecer turnos rotatorios. **Ello es obvio porque de lo contrario no se estaría**

respetando el límite de simultaneidad fijado en el tercio de la plantilla, como se establece en el párrafo anterior, por lo que **no es fácil entender qué significa esta expresa mención y que se utilice el verbo “poder” para definir la acción adoptada por el responsable**. Si no se establecen turnos rotatorios es imposible no superar el límite establecido para la simultaneidad. En una cuestión como está y sobre todo en los tiempos de entrada en funcionamiento de un sistema novedoso, cualesquiera dudas o ambigüedades pueden ser tremendamente distorsionadoras.

En el **último párrafo del apartado 4** hay un claro **defecto de redacción cuando se hace referencia a los criterios de preferencia previstos para el caso de que las solicitudes del órgano superen de forma simultánea el tercio de su plantilla**. Por lo que es una clara falta de concordancia, se señala que “se dará preferencia... a las mujeres víctimas de violencia de género” para continuar diciendo “y a cualquier otra que pudiera establecerse previa negociación colectiva”.

Parece obvia esa discordancia entre las “mujeres víctimas” y el “cualquier otra”. La solución es fácilmente interpretable: se pretende que, por vía de negociación colectiva se incluyan supuestos, grupos y personas que puedan acceder a esa precedencia. En una cuestión de esta naturaleza la puridad de la redacción es especialmente relevante.

Trayendo a colación precisamente lo que se señala en este último párrafo, puede ser necesario llamar la atención sobre la **necesidad de clarificar la redacción o incluso la construcción del párrafo** para evitar dudas o conflictos ante una materia delicada y novedosa. En efecto, el párrafo se refiere exclusivamente a una regla de prioridades en el caso de una concurrencia simultánea de más de un tercio de la plantilla para el desempeño del teletrabajo. Concordando su interpretación con la de los dos primeros párrafos no puede sino concluirse lo siguiente:

- **Todos los funcionarios del órgano tienen derecho a que les sea autorizado el teletrabajo y así se puede hacer.**
- **Lo que no es posible es que lo ejecute simultáneamente más de un tercio de la plantilla del órgano.**
- **En el caso de concurrencias que llevarían a un ejercicio simultáneo (mismos días o misma función), entrarían en juego las prioridades establecidas en el último párrafo o, en su defecto (si no hay prioridad alguna), el responsable establece turnos rotatorios para el ejercicio del trabajo.**

Esta parece la interpretación respetuosa con la letra y el espíritu de la norma y este estado de borrador podría servir para mejorar su redacción.

Sobre el art. 6. Procedimiento de autorización.



El **apartado dos** recoge una **aparente incoherencia** que debería corregirse. Está claro que el responsable funcional solo puede emitir su informe con tres propuestas: (1) confirmar la procedencia de la solicitud, (2) declarar su improcedencia o (3) proponer su procedencia con modificaciones. El segundo párrafo del precepto emite un mensaje ciertamente equívoco, ya que da a entender que si el responsable propone una modificación y el solicitante no la acepta queda abortada la continuación de la tramitación.

Esto da un extraño e injustificado poder al informante, cuyo posicionamiento es claro que en ningún momento vincula a la administración autorizante. **Lo que no puede ser es que un informe del responsable lisa y llanamente contrario a la procedencia de la solicitud permita continuar con la tramitación y pueda derivar en una autorización por parte de la administración en contra de dicho parecer negativo, mientras que su propuesta de modificaciones tenga ese poder extintivo por el mero hecho de no ser aceptada por el solicitante.** En un régimen como el presente en el que es la administración la que autoriza y el responsable funcional es mero informante, la primera puede decidir con plenitud, con independencia del contenido de su informe, al que es obvio que en ningún momento se le da poder vinculante, sin que sea explicable que no lo tenga cuando hay oposición absoluta y sí cuando se expresa una postura intermedia proclive a la autorización, pero con propuesta de modificaciones.

El **apartado 3** pone especialmente de manifiesto un elemento oscuro y hasta es posible que contradictorio, terminando por hacer una referencia claramente insuficiente a la Jefatura Fiscal.

En principio, **no se define en ningún lugar qué o quién sea el responsable funcional**, sino que se deja a su interpretación por el contexto. Se trata de un concepto cuya terminología es ciertamente extraña o no habitual, cuando bien pudiera haberse simplificado y clarificado, teniendo en cuenta lo profuso de su aparición en la Resolución, los importantes roles que se le otorgan y, caracterizadamente, que la solicitud de autorización se ha de presentar “ante la persona responsable funcional y orgánico que corresponda”. No debiera haber la menor duda ni controversia ante algo que debería resultar tan fácil de identificar y definir.

Anteriormente desglosamos las funciones que se encomendaban al responsable funcional, las cuales, **trasladadas al entorno de un órgano fiscal, parece obvio que deben ser desempeñadas por quien ostenta su jefatura**, sin perjuicio de que la existencia de oficina fiscal en muchos órganos territoriales suponga que al menos materialmente estas funciones sean ejercidas por quien asuma la coordinación de la oficina, bien directamente, bien como apoyo a la jefatura.



Sin embargo, este apartado siembra dudas cuando encomienda el rol de informar la solicitud, con carácter previo a la remisión a la Administración autorizante, al Fiscal Jefe Provincial, lo cual ya **es, cuando menos, una referencia notoriamente insuficiente.**

Por otro lado, el Secretario Coordinador Provincial y el Director del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses son los sujetos informantes a quienes su responsable funcional eleva la solicitud.

Sin entrar a valorar esa dicotomía entre sus personas y su respectivo responsable funcional, ya parece extraña en el ámbito que nos resulta más cercano, el de los órganos judiciales, donde **parece que el LAJ del órgano o del servicio de oficina judicial son quienes mejor pueden ejercer las funciones que se pretenden del responsable funcional y no tanto ese Secretario Coordinador Provincial más alejado de las mismas.**

En el caso de las fiscalías el problema es que cuesta más identificar esa dicotomía entre el responsable funcional y quien ostenta la jefatura fiscal respectiva, más cuando el catálogo de funciones encomendadas a lo largo del texto al primero no parece que puedan ser ejercidas por otro sujeto distinto dentro de la estructura de la fiscalía, a reserva de las antedichas salvedades para el coordinador de la oficina fiscal.

De todas formas, **teniendo en cuenta que lo que se regula puede acaecer en cualquier órgano o unidad del Ministerio Fiscal, esa referencia limitada a la jefatura provincial es notoriamente insuficiente, de manera que en la estructura territorial del Ministerio Fiscal las jefaturas de las Fiscalías de Comunidad Autónoma y de Área deben ejercer tales competencias, así como las de los órganos centrales y Fiscalías especiales. En el caso de la Fiscalía General del Estado, la función debe corresponder a la Jefatura de la Unidad de Apoyo**, que es la que tiene las competencias en materia de personal en este ámbito, sin perjuicio de su lógica coordinación con los distintos órganos y unidades que comparten el mismo colectivo personal como centro único de destino.

Teniendo en cuenta la invocación continua y relevante que la Resolución hace al “responsable funcional” y el hecho de que son casos limitados aquellos en los que esto de aplica (órganos judiciales, Jefatura fiscal e Institutos forenses), **la Resolución debería definir e indicar a lo que se refiere con menor ambigüedad y ninguna equivocidad.**

Los **apartados 4 y 5** de la Resolución adolecen de una equivocidad que puede haber sido caballo de batalla en el proceso de su elaboración, pero que, llegados a una solución o compromiso, no debe dejar abiertas más cuestiones que las estrictamente necesarias.

Es obvio que uno de los pilares del teletrabajo es “el uso de las tecnologías de la información y la comunicación” y que uno de los escenarios abiertos sobre la cuestión está en la dotación o no, total o parcial, por el empleador de los medios para su ejercicio.

La actual solución plasmada en la Resolución no contiene una asunción por la Administración de tales medios, visto que la mención más específica que se encuentra es la del último inciso del apartado 5 cuando hace referencia a “la disponibilidad de los medios tecnológicos que deba proporcionar la Administración”.

Esto, como poco, tiene dos significados:

- Que la Administración no necesariamente proporciona **todos** los medios tecnológicos.
- Que la autorización depende de la **disponibilidad** de unos medios que parecen obviamente contingentes y limitados.

En defecto de una legislación más amplia o extendida, esta parece una de las opciones que se le abren al legislador o regulador, pero precisamente por ello, **debe afinarse más en dicciones como la que ocupa el último inciso del apartado 4, donde, como contenido de la resolución de autorización, se menciona “la disposición e identificación de los equipos informáticos necesarios”**.

La dicción es, como poco, ambigua e insuficiente. Parece razonable que, con un contenido que gira en torno al uso de las tecnologías de la información y la comunicación este es un tema capital.

Por ello, por un lado, hay que tener en cuenta que **en este caso no nos hallamos exclusivamente en un escenario de equipos (que claramente se identifican con el hardware -ordenadores, escáneres, wifi...), sino, incluso en mayor medida, con un escenario de software, de plataformas que permiten acceder al teletrabajo**.

La importancia de esta cuestión es más importante de lo que, en principio, pudiera parecer, por el obvio hecho de que se desplaza a un escenario excepcional el ejercicio de una función que maneja información sensible que está llamada a ser accedida y comunicada fuera del entorno inicialmente pensado para su manejo y tratamiento. Esa disposición e identificación de equipos (podrían ser los propios del funcionario) y esa disponibilidad de medios tecnológicos es lo que va a marcar extremos tales como la propia autorización o su continuidad (p.ej. la suspensión del régimen, art. 7).

De ahí que **no parece razonable que en lo que es el contenido de la autorización (art. 6.4) se haga solo una mera referencia a la disposición e identificación de los equipos**. El estado actual de la técnica y las experiencias



adquiridas en estos periodos de crisis sanitaria permiten **que la Administración, de una forma clara y estandarizada, haga una referencia concreta que vaya más allá de la definición del hardware, debiendo incluir una mención al software que, en forma de aplicaciones concretas o plataformas,** van a hacer efectiva la prestación del servicio de una forma segura y continua. Piénsese que, como más adelante se dice, un “mal funcionamiento” puede suponer una suspensión temporal automática de la autorización.

Sobre el art. 7. Suspensión de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo.

Cuando en el segundo párrafo se hace referencia al “mal funcionamiento” como causa automática de suspensión temporal del régimen de teletrabajo **se recurre a un concepto tan indeterminado que está llamado a causar graves conflictos al que ostenta la responsabilidad funcional del órgano.**

Es compartido por todos que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación está jalonado de momentos, episodios o incidentes que genéricamente podrían ser calificados como “mal funcionamiento”, siendo a buen seguro muy distintos los límites con los que unos y otros valoran la importancia y trascendencia de estos episodios. **Recurrir a un concepto tan elástico e indeterminado para otorgarle la virtualidad de ser causa automática de suspensión y dejarlo en manos del funcionario afectado para volver con ella al régimen presencial es un desiderátum que no encaja con un conjunto de reglas que, precisamente por ser tales, lo que tienen que hacer es brindar un marco de buena relación a quienes están llamados a convivir en un servicio.**

Tal y como está redactado el precepto y con la mera invocación de esa experiencia común a todos, no puede preconizar sino innecesarios conflictos, no aportando seguridad alguna al trabajador.

Si se quiere dar una consecuencia de suspensión automática a algo no puede ser sino la “indisponibilidad” del equipo informático, los sistemas de comunicación y la conectividad. Así que se conozca o prevea, el primero en este conocimiento, que puede ser el funcionario o la propia administración responsable, deben comunicarlo al trabajador y al responsable funcional para que en esos términos temporales quede suspendida la forma de prestación.

La declaración del mal funcionamiento, que ciertamente puede llegar a hacer ineficaz la prestación del servicio, es una obligación que compete a la buena fe del funcionario, quien debe comunicarlo al responsable funcional, quien lo percibe precisamente porque el servicio se ve entorpecido o lo percibe la administración que gestiona los medios y sabe que las consecuencias de ese mal funcionamiento suponen una rebaja no tolerable en el estándar de calidad y

cantidad de la prestación. Ante esto, **es la administración la que tiene que acordar la suspensión temporal de forma suficientemente ágil.**

En cualquier caso, lo que sí que parece indudable es que el sistema que se plasma no es sostenible, ya que se le desplaza íntegramente al funcionario la responsabilidad de auto extinguir su régimen de prestación en base a un concepto que, como vemos, está lleno de aristas y pocas seguridades.

Está claro que el escenario de la prestación ha cambiado sensiblemente y si se le quiere dotar de normalidad hay que asumir con claridad las incidencias e incidentes que pueden surgir.

Sobre el art. 8. Extinción de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

El **apartado 3 mezcla dos conceptos distintos: puesto de trabajo y destino.** Se pueden ostentar distintos puestos de trabajo en un mismo destino y su modificación tener relevancia en la cuestión que nos concierne.

Parece claro que, fuera de cualquier ambigüedad, el precepto se está refiriendo al cambio de destino, vista la mención que se hace en el último inciso del apartado.

Pero la cuestión no es baladí. **Sin cambiar de destino, el desempeño de nuevas funciones en un mismo destino puede modificar seriamente (positiva o negativamente) las condiciones para el desempeño en forma de teletrabajo.** La capacidad organizativa de quien dirige el órgano judicial o fiscal no puede verse entorpecida por ello.

Como caso, piénsese en la Fiscalía General del Estado, centro de destino único para todos los funcionarios que en él se agrupan y en el que, sin cambiar de destino, el movimiento de una unidad a otra puede abrir o cerrar, mejorar o empeorar las condiciones para que el servicio se preste o se deje de prestar en régimen de teletrabajo. De la misma forma, la recolocación de personal en un mismo órgano judicial o fiscal podría generar similares consecuencias.

La cuestión podría no pasar de ser una ambigüedad de redacción si no fuera porque en el estricto catálogo de causas limitativas de la extinción recogidas en los apartados 1 y 2 del art. 8 sólo la siempre genérica invocación de las “necesidades del servicio debidamente justificadas” podría dar cabida a un supuesto como el que planteamos.

Con ese panorama y, aunque parezca que el tema está suficientemente contemplado con esa referencia, no se oculta un marco tal vez problemático para quienes ejerzan la facultad directiva y organizativa en las fiscalías, especialmente en el caso de que una modificación en el reparto de trabajo (una modificación funcional) pueda incidir negativamente sobre una situación de teletrabajo. **La referencia a la necesidad del servicio podría ser acompañada**

por una a “**circunstancias sobrevenidas**”, algo que, por otra parte, ya está contemplado en el art. 7, sobre suspensión de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Curiosamente, hay un extraño solapamiento entre el art. 7 y el 8. Refiriéndose el último a la extinción, el primero regula la suspensión. Esa dualidad solo puede ser entendida valorando que la extinción lo es de una autorización, que no impide que un nuevo proceso de autorización reabra una nueva fase de prestación en modalidad de teletrabajo. La suspensión solo puede pues ser vista en términos de temporalidad, que no extingue la autorización, sino que interrumpe sus efectos coyunturalmente.

El art. 7 en su primer párrafo distingue entre la siempre genérica necesidad del servicio y las circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona autorizada, como si esto último se restringiera a un ámbito estrictamente personal y por ende ajeno al laboral.

La necesidad de brindar seguridad y transparencia a los funcionarios que ejercen su función y su derecho, a los órganos que son tributarios de ese servicio y a quienes adoptan decisiones organizativas en los mismos debería ir acompañada de una mayor clarificación que huya de términos que, por lo expuesto, se revelan claramente ambiguos y abiertos.

Sobre el art. 9. *Derechos y deberes.*

El **apartado 4** hace referencia a la formación en varias materias troncales para manejarse adecuadamente en el nuevo escenario.

Aunque el apartado prevé la obligatoriedad para el trabajador en cuanto a su seguimiento, se debe tener conciencia de que solo un trabajador adecuadamente formado es hábil para el servicio en teletrabajo, por lo que **solo quien esté acreditado en ese sentido debe acceder a esta forma de prestación**. Es sin duda carga de la Administración la elaboración de los módulos formativos correspondientes y su sistema de control con el fin de que quien acceda a esta forma de prestación esté **previa y suficientemente acreditado** en este sentido.

No es en absoluto una carga para el funcionario sino un derecho. La carga es para la Administración y el beneficio común para todos.

Sobre los arts. 11 y 12. *Grupo de seguimiento y participación de las organizaciones sindicales.*

Ambos artículos pretenden fijar cauces para un mismo tema: el seguimiento de la cuestión. Ello parece una necesidad obvia, tanto por su naturaleza como por su estado embrionario y evolutivo.

Sin embargo, tal y como se plantea la cuestión, la Fiscalía queda propiamente fuera de cualquier seguimiento, ya que la Conferencia Sectorial aglutina a los



Consejeros de las CCAA con competencias en materia de Administración de Justicia bajo la presidencia del Ministro de Justicia.

Los responsables funcionales pertenecen a cuerpos netamente integrados en el Ministerio en cuanto al rol y posición que tienen: LAJs, Secretarios coordinadores y Directores de los Institutos Forenses.

Como en tantas ocasiones, la peculiar posición del Ministerio Fiscal acaba generando efectos como el que aquí se observa, de aparente falta de representación y voz, cuando es razonable que en todo momento tendrá experiencias, expectativas y sugerencias en un tema que necesariamente incidirá en sus organizaciones.

No obstante, en lugar de una observación fácilmente crítica, cabe pensar que el seno de las Comisiones Mixtas entre el Ministerio Fiscal y las Administraciones prestacionales puede y debe ser un adecuado punto de encuentro para el periódico abordaje de la evolución de la materia y sus posibles incidencias.

Si ello se tiene en cuenta, fácilmente puede encontrarse un foro práctico y eficaz para lo que es la esencia de los invocados preceptos: el seguimiento.

Sobre los formularios.

La Fiscalía entiende que debe valorarse la inclusión en los dos modelos (en el de solicitud y en el de informe de responsable funcional) que la persona afectada por la medida de teletrabajo cumple el requisito de los seis meses en destino o, en su defecto, que se aporta la acreditación de contar con experiencia suficiente y acreditada conforme con el artículo 4.4 del borrador de Resolución.

El Fiscal de sala jefe de la Unidad de Apoyo

Fdo. Francisco Moreno Carrasco