

---

## TELETRABAJO, PROTECCIÓN DE DATOS Y DERECHOS LABORALES

### TELEWORKING, DATA PROTECTION AND LABOUR RIGHTS

Leonor Cachadiña Gutiérrez

Inspectora de Educación. Extremadura.

Desempeño de la función inspectora en la Inspección Provincial de Badajoz.

José Luis Castán Esteban

Inspector de Educación. Aragón.

Desempeño de la función inspectora en la Inspección Provincial de Teruel.

Julio José García Montero.

Inspector de Educación. Canarias.

Desempeño de la función inspectora en la Inspección Provincial de Santa Cruz de Tenerife.

### **Resumen**

Este artículo analiza los elementos necesarios para comprender qué se entiende por modalidad de teletrabajo, qué requisitos y condiciones se requieren para optar a esta modalidad dentro de la Administración pública. Se examinarán las implicaciones de la modalidad no presencial en la privacidad de los trabajadores y de los ciudadanos, la garantía del derecho fundamental a la protección de datos personales, los distintos entornos de trabajo en esta modalidad y las posibles líneas de desarrollo a tener en cuenta ante una hipotética aplicación generalizada de la modalidad de teletrabajo.

El artículo determinará y motivará si las funciones de los Inspectores de Educación son susceptibles de desarrollarse en esta modalidad y si debe surgir una nueva regulación que incluya, en el ámbito de aplicación, al cuerpo de Inspectores de Educación como funcionarios públicos susceptibles de desempeñar su puesto de trabajo en la modalidad no presencial.

**Palabras clave:** *Teletrabajo, protección de datos, derechos laborales, Inspección educativa.*

### **Abstract**

This article discusses the necessary factors to understand what is meant by teleworking, the requirements and conditions to qualify for this modality within the public administration. The implications of the non-face-to-face working modality on the privacy of workers and citizens, the guarantee of the fundamental right to the protection of personal data, the different working environments in this modality and the possible lines of development to be taken into account in the face of a hypothetical widespread application of the teleworking modality will be examined. The article will explain whether the functions of the Inspectors of Education can be developed in this working modality or whether new regulation should be designed to include, within the scope of application, the body of Inspectors of Education as public officials eligible to carry out their work in distance working modalities.

**Keywords:** *Teleworking, Data protection, Labour rights, Inspection of education*

## **1. INTRODUCCIÓN**

En el año 2002 la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la

Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo para modernizar la organización del trabajo de las empresas y organizaciones prestadoras de servicios públicos, dar una mayor autonomía a las personas trabajadoras en la realización de sus tareas y, en la revisión del año 2009, dar seguridad a las personas acogidas a teletrabajo por cuenta ajena en la Unión Europea. A partir del Acuerdo de 2002, las Administraciones Públicas de las distintas comunidades autónomas continuaron por esa senda iniciada por la empresa privada al aprobarse distintas normas reguladoras de la modalidad de trabajo a distancia o no presencial para el funcionario público.

Pero ha sido la vigente crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19 la que además de obligar a toda la sociedad a modificar su hábitos, rutinas y costumbres personales, ha exigido a las Administraciones Públicas, para salvaguardar la salud de todos, a modificar el funcionamiento, la organización y la prestación de los servicios públicos de sus empleados con una modalidad denominada teletrabajo que debía garantizar el funcionamiento de la administración y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y de las empresas.

En este ámbito de la Administración pública, casi todas las comunidades autónomas habían regulado la modalidad de teletrabajo antes de la pandemia Covid'19. Sin embargo, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, implantó la modalidad de teletrabajo de forma generalizada en las distintas Administraciones Públicas, aunque con carácter excepcional y temporal, lo que obligó a muchos a un aprendizaje contra reloj.

Como consecuencia de la pandemia y la generalización del trabajo dentro de la administración pública, el Gobierno de la Nación ha procedido a

modificar en septiembre de 2020 el Estatuto Básico del Empleado Público para incorporar la modalidad de prestación servicios a distancia para los funcionarios públicos de la Administración.

## 2. ORIGEN DEL TELETRABAJO Y LA MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO

En el Ámbito Estatal, “la primera norma que introduce el teletrabajo es la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. A continuación, se publicó el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, cuyo principal objetivo era el de servir de guía para los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos a la hora de diseñar e implementar sus programas piloto de teletrabajo” (Martínez, 2019).

El II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, prevé en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado en lo que respecta al tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. En particular y como medida para el logro de este objetivo, se llevará a cabo el «desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.» (Martínez, 2019)

La Ley 39/20015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en vigor desde el año 2016, configuraban un nuevo escenario para conseguir una Administración que funcionase electrónicamente e interconectada, que regulara las relaciones

entre las Administraciones Públicas, entre sí, y con los ciudadanos electrónicamente y mejorase la tramitación de los procedimientos administrativos. Ha sido la pandemia la que ha obligado a la administración a acelerar esa implementación y a que las personas jurídicas, las entidades sin personalidad jurídica, quienes ejerzan una actividad profesional para la que se requiera colegiación obligatoria, quienes representen a un obligado y los empleados públicos estén obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo.

El Boletín Oficial del Estado, de 30 de septiembre de 2020, publicó el Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, 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, cuyo Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, ha incorporado un nuevo artículo, el 47.bis.Teletrabajo, que establece la prestación de servicios del funcionario público en modalidad a distancia, teletrabajo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

### **3. TELETRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA PANDEMIA**

Hay que señalar que con anterioridad a la pandemia Covid-19, la mayoría de las comunidades ya habían regulado esta modalidad de teletrabajo con la finalidad de alcanzar una mayor eficiencia en la gestión pública, fomentar una gestión basada en la iniciativa y la autonomía del personal, potenciar el compromiso y el nivel de motivación en el trabajo de los funcionarios públicos y, por tanto, del rendimiento laboral, la disminución

del absentismo laboral y la conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

Aquellas que no lo tenían regulado o no habían desarrollado la normativa para regular el teletrabajo, como Canarias<sup>1</sup>, han iniciado el proceso para su regulación como consecuencia de la pandemia por Covid-19 (Cantabria<sup>2</sup>). Por tanto, no todas parten de cero en esta regulación, aunque sí deberán determinar si su normativa de teletrabajo debe modificarse, o no, a tenor de lo dictado en la Disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, que explicita que: “Las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo.”

Sin entrar en profundidad, por la limitación formal que impone del artículo para desarrollar con exhaustividad las normas de todas las comunidades y porque Martínez Mira, M., en su artículo: *Estudio comparado del teletrabajo en empleados públicos* estudia ya los elementos de esta modalidad, destacaremos aquí los más relevantes para entender en qué consiste esta modalidad y valorar posteriormente si la función Inspectora sería susceptible de desarrollarse en esta modalidad de teletrabajo.

A- Norma que regula la Modalidad. Aquellas comunidades que habían regulado esta modalidad con anterioridad a la pandemia lo han efectuado mediante Decreto, Orden y Resolución anual de convocatoria, o han optado por dar los primeros pasos en el teletrabajo con un programa piloto regulado por Resolución o Instrucción. Por otro lado, la pandemia ha obligado a las comunidades que no lo habían regulado con anterioridad a publicar normas cuyo ámbito de aplicación temporal finalizará con la pandemia, como

---

<sup>1</sup> Decreto 68/2015, de 30 de abril, por el que se establece el marco general para la innovación y mejora de los servicios públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC Nº 90. Miércoles 13 de Mayo de 2015)

<sup>2</sup> Resolución por la que se acuerda realizar el trámite de consulta pública respecto del futuro Proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad no presencial a través de teletrabajo o trabajo a distancia en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (BOC NÚM. 121 -25 de junio de 2020)

Navarra<sup>3</sup>, y a aquellas que ya lo habían regulado, como Extremadura<sup>4</sup> y Asturias<sup>5</sup>, a concretar a partir de septiembre de 2020 la modalidad de trabajo del funcionario público después del período de confinamiento por la pandemia, distinguiendo entre los que ya tenían autorizado el teletrabajo por resolución y los que se incorporan al mismo por causa del covid-19.

B- Requisitos empleados públicos para solicitar la modalidad de teletrabajo. Es de aplicación para los funcionarios en servicio activo durante esta modalidad, con un determinado número de años de servicio y que ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo. Tiene carácter voluntario y, una vez publicada la convocatoria, el funcionario debe presentar su solicitud para acogerse a esta modalidad de trabajo no presencial. No obstante, no podrían acogerse a esta modalidad aquellos funcionarios a los que se les haya autorizado o reconocido compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad.

Además de estos requisitos, que podemos considerar de carácter general, las administraciones autonómicas concretan aún más los mismos.

La Comunidad de Madrid<sup>6</sup> establece, entre los requisitos de los empleados públicos para acceder al régimen de teletrabajo, el conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo que tiene que desempeñar de forma no presencial el funcionario, tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, que requieren el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo, poder realizar el trabajo sin una supervisión directa continua y tener capacidad para planificar su trabajo y gestionar los objetivos

---

<sup>3</sup> Orden Foral 54/2020, de 30 de marzo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior por la que se suspende la actividad presencial en los centros de trabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con excepción de los servicios públicos esenciales, como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus (COVID-19) (BON 1/04/20)

<sup>4</sup> Resolución de la Vicepresidenta Primera y Consejera de Hacienda y Administración Pública, de 21 de septiembre de 2020, por la que se actualizan las medidas adoptadas en la Resolución de 13 de mayo de 2020 (C.A.Extremadura)

<sup>5</sup> Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, por la que se dictan instrucciones de carácter organizativo en materia de empleo público para la prevención del CoViD-19 mientras persista la declaración de crisis sanitaria establecida en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio.

<sup>6</sup> DECRETO 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. (B.O.C.M. Núm. 226)

establecidos.

En la Comunidad Autónoma de Valencia<sup>7</sup>, los funcionarios deben superar los cursos de formación específicos organizados por el órgano competente en materia de formación del personal empleado público de la Administración de la Generalitat relativos a la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo.

B1. ¿Dónde se desempeña esta modalidad no presencial? Casi todas las comunidades han regulado “fuera de las dependencias de la Administración autonómica”, sin mencionar expresamente el domicilio particular.

La Región de Murcia<sup>8</sup> ha establecido que la jornada laboral se desarrollará de manera preponderante en el domicilio de la persona teletrabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

Sin embargo, la Comunidad de Castilla y León<sup>9</sup> ha dispuesto que el lugar para desempeñar esta modalidad es la oficina a distancia que dependa de la Administración y no en domicilio particular u otro lugar.

C- Puestos susceptibles. En este apartado las comunidades han empleado diferentes términos como PUESTOS, FUNCIONES o TAREAS asignadas al puesto que pueden desarrollarse mediante trabajo no presencial, para determinar qué funcionarios públicos podrían acceder a esta modalidad. El análisis de las normas publicadas permite concluir que éstas no definen exactamente un determinado puesto o colectivo, a excepción como veremos de los docentes, sino que establecen las tareas, funciones, puestos que son

---

<sup>7</sup> Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. DOGV núm. 7828 de 14.07.2016)

<sup>8</sup> Resolución de 11 de junio de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno de 11 de junio de 2020, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia (Boletín Oficial de la Región de Murcia nº 134 -Viernes, 12 de junio de 2020)

<sup>9</sup> DECRETO 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL Núm. 113 - 13 de junio de 2018)



susceptibles y los que quedan excluidos para desempeñarse en esta modalidad.

Galicia<sup>10</sup> define como puestos susceptibles aquellos que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo. Puestos cuyo contenido competencial permitan:

- *Elaboración de informes, dictámenes o actas de inspección*
- Estudio y análisis de proyectos
- Funciones de asesoramiento jurídico o técnico
- Aquellos otros puestos análogos y que, con carácter general, no requieran la prestación de servicios presenciales.

La Comunidad de Andalucía<sup>11</sup> regula, entre otras, las siguientes funciones: elaboración y análisis de propuestas normativas o de actos administrativos, informes, memorias, estudios, planes y proyectos, asesoramiento jurídico y técnico y cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desempeño o de las funciones a desarrollar, pueda ser ejercida de forma autónoma y no conlleve necesariamente la prestación de servicios en el lugar de trabajo.

C.1- Puestos NO susceptibles o Tareas excluidas. Un gran número de Comunidades autónomas han legislado que, sin perjuicio de valorar cada solicitud de forma individual, quedan excluidos, o no son susceptibles, aquellos puestos de trabajo en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía, puestos con funciones de dirección, coordinación y supervisión

---

<sup>10</sup> ORDEN de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia. (DOG 18 Agosto 2014)

<sup>11</sup> Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19

e inspección (Castilla-La Mancha<sup>12</sup>), las jefaturas de servicio de las unidades administrativas, puestos de naturaleza eventual y puestos cuya forma de provisión sea la libre designación. Figuran también como puestos de trabajo no susceptibles, aquellos cuyas tareas requieran contactos personales frecuentes, las de atención directa al público, las tareas que, en razón de los materiales o instrumentos utilizados en el desempeño de sus funciones, no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto al centro de trabajo y aquellas para cuya ejecución se requiere la presencia física obligada en el lugar de desempeño habitual.

La administración pública del País Vasco<sup>13</sup> contempla que no son puestos susceptibles los que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, iguales o superiores a Jefaturas de Servicio. Además, especifica que los puestos de personal no docente en centros docentes y en centros de formación e inserción laboral quedan excluidos de esta modalidad por entender que son servicios esenciales cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.

Finalmente, como recoge la normativa de La Rioja<sup>14</sup>, se excluye de esta modalidad a los empleados públicos que no utilicen ningún tipo de herramienta informática en el desarrollo de las tareas encomendadas.

En cuanto a si la normativa que regula el teletrabajo ha incluido al personal docente en las tareas, funciones o puestos susceptibles o no de desarrollarse en esta modalidad, debe señalarse que sólo algunas comunidades mencionan expresamente a este colectivo para incluir, dentro

---

<sup>12</sup> Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2013/10117]

<sup>13</sup> DECRETO 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.  
Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto. Aprobar la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava.

<sup>14</sup> INSTRUCCIÓN de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA de 18 de agosto)

de las tareas excluidas, al personal con funciones docentes adscrito a la Dirección General competente en materia de personal y centros docentes adscrito a la Consejería con competencias en materia de educación.

En la Comunidad de Las Islas Baleares<sup>15</sup>, el ámbito de aplicación personal y material no se extiende ni al personal docente ni al personal estatutario al servicio de la sanidad pública autonómica, ni al personal laboral de las entidades públicas empresariales, fundaciones, consorcios o sociedades mercantiles públicas del sector público de la Comunidad Autónoma.

La Región de Murcia, en la Resolución de 11 de junio de 2020 por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, ha determinado que la modalidad de teletrabajo será de aplicación al personal del ámbito sectorial de Administración y Servicios y excluye al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud y al personal docente de enseñanza no universitaria, en tanto se proceda a la negociación de una regulación del teletrabajo.

Sin embargo, la Comunidad de Madrid en el Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, no cierra la posibilidad de la modalidad de teletrabajo para este colectivo al estipular en su artículo 3.2 que “La prestación de servicios en régimen de teletrabajo por parte del personal funcionario docente, del personal estatutario, del personal al servicio de la Administración de Justicia o del personal laboral no incluido en el apartado anterior se ajustará a los acuerdos o disposiciones que se adopten en sus

---

<sup>15</sup> Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el cual se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo a la administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. (BOIB nº 91 de 29 de junio)

respectivos ámbitos.”

C.4 - ¿Quién determina qué puestos de trabajo pueden realizarse en régimen de trabajo no presencial y cuántos puestos pueden autorizarse? En general, la persona titular de la Jefatura de Servicio, de la unidad o de la dirección del centro debe hacer un análisis de los puestos de trabajo dependientes de la misma, con la finalidad de determinar aquellos que puedan realizarse en régimen de trabajo no presencial.

En cuanto al número de puestos, cada Dirección General, Jefatura de Servicio de la Administración Pública determina el número mínimo de puestos que pueden ser autorizados dentro de cada Consejería y que serán publicados en las Resoluciones de convocatoria. (Extremadura, 2020<sup>16</sup>), así mismo deben contemplar criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio, conforme a un baremo establecido, en el supuesto de que hubiese varios empleados o empleadas públicas que desearan prestar el servicio mediante trabajo no presencial, perteneciesen a la misma unidad de trabajo o por cuestiones de organización administrativa no fuera posible autorizar dicha modalidad de trabajo a todos los solicitantes. Al mismo tiempo, todas las comunidades incluyen en su normativa las causas de denegación de autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial.

Por último, hay que precisar en este punto que esta modalidad tiene carácter voluntario y reversible, y que “La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial” que sigue siendo la modalidad ordinaria de trabajo, según explicita el artículo 47.bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP) en su apartado segundo.

---

<sup>16</sup> Resolución de 23 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Función Pública, por la que se convoca el proceso para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación del servicio no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura. (D.O.E. nº 250 de 30 de diciembre de 2020)

D- Plan de Trabajo del interesado. Con mayor o menor concreción, la normativa analizada dispone la elaboración de un Plan de trabajo ligado a la solicitud y concesión de esta modalidad, en el que deben constar, entre otros, los objetivos que deben cumplirse, la cantidad y calidad del trabajo, y la forma de medir su grado de consecución. La modificación del TREBEP por el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, establece en el apartado 2 del artículo 47.bis.2 que “El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.”

El Plan personal de trabajo que establece Cataluña<sup>17</sup> se formaliza mediante un documento suscrito entre la persona que ejerce la supervisión y la persona que tiene autorizado el teletrabajo con el conocimiento del jefe de la unidad directiva, en el que constan la relación de las tareas que se realizarán en la modalidad de teletrabajo y objetivos a alcanzar. En el Plan, deben figurar indicadores que permitan valorar el nivel de contribución de empleado público al logro de los objetivos establecidos para la unidad de la que dependa.

La definición de este Plan de Trabajo lleva aparejado el control y seguimiento periódico de los objetivos del trabajo, así como la evaluación periódica del trabajo realizado por la persona teletrabajadora, que se efectuará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados, utilizándose los medios tecnológicos que determine cada autoridad de la Administración Pública para verificar el trabajo realizado,

Algunas comunidades han concretado que las jefaturas correspondientes, dentro del seguimiento del Plan, deben emitir un informe mensual de seguimiento de los objetivos, indicadores y resultados

---

<sup>17</sup> Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. (Núm. 8195 - 6.8.2020)

establecidos.

E- Duración y jornada. La duración de la modalidad suele limitarse a un año prorrogable, siendo la jornada laboral la misma que la que se desempeña en modalidad presencial. Por lo tanto, se limita la posibilidad de las dos modalidades (presencial y no presencial) en un mismo día. En cuanto al número de días y si estos pueden ser o no consecutivos, no existe un criterio común.

La Comunidad de Madrid establece que la distribución de la jornada semanal entre días de prestación en régimen de teletrabajo y días de prestación presencial se fijará por acuerdo entre el empleado público y la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito, con el visto bueno del titular del centro directivo, y se determinará en función de las necesidades del servicio. Aclara que, durante la jornada dedicada al teletrabajo, el empleado que teletrabaje debe estar disponible, por lo que habrá de tener activado al menos su correo corporativo y el teléfono de contacto indicado a tal efecto. Asimismo, determina que se podrán fijar períodos mínimos de interconexión para la realización del trabajo, e incluso que estos períodos se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas en las que las necesidades del servicio aconsejen o hagan necesaria la intercomunicación.

La regulación de esta comunidad también ha establecido que se reserva el uso de herramientas informáticas y procedimientos que, salvaguardando, en todo momento, la intimidad del trabajador permita hacer un seguimiento y comprobación del trabajo que se está realizando a lo largo de la jornada de trabajo.

En esa misma línea, la normativa publicada en Cataluña establece que el Plan personal de trabajo debe contener la fijación de franjas horarias de disponibilidad obligatoria para la interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria. El resto de la jornada en régimen de

teletrabajo admite una flexibilidad total, respetando las pausas y los descansos entre jornadas. Matiza el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos que, en ese Plan de trabajo, se establecerá expresamente que durante las jornadas de teletrabajo, por necesidades del servicio debidamente justificadas y con un preaviso no inferior a 24 horas, se podrá exigir la presencia física en los centros de trabajo del funcionario.

E- Desconexión digital. Como hemos visto en el apartado anterior, las administraciones públicas que han regulado la modalidad de teletrabajo a partir del Covid-19, han fijado períodos mínimos obligatorios de conexión durante la jornada diaria en esta modalidad de teletrabajo para atender, durante la misma, correos electrónicos, llamadas, videoconferencias y resto de conexiones online requeridas. La Región de Murcia, en la Resolución de 11 de junio de 2020, ha fijado que fuera de la jornada de teletrabajo no será exigible la respuesta de comunicaciones profesionales o correos electrónicos, salvo circunstancias excepcionales que lo justifiquen.

- Dotación Tecnológica y Requisitos técnicos. En este punto, no hay un criterio común y las diferencias en cuanto a dotación entre las diferentes comunidades autónomas y los requisitos técnicos son evidentes. Unas establecen que el trabajador debe disponer de una dotación tecnológica mínima para acceder a esta modalidad, mientras que otras dotan al trabajador con los medios necesarios para desarrollarla, dependiendo de la disponibilidad de los medios tecnológicos imprescindibles para realizar la modalidad de trabajo no presencial de la administración pública convocante.

En cambio, todas parecen coincidir en el requisito de la formación tecnológica previa para solicitar la modalidad o que el funcionario realice la

formación una vez autorizado el teletrabajo, y en que las personas que teletrabajen deben aportar una línea de acceso a Internet que cumpla con las características que defina la Administración convocante,

Un ejemplo del requisito de aportar línea de acceso a internet para optar a esta modalidad de teletrabajo, lo encontramos en la normativa de la Comunidad de Valencia, la cual ha establecido que el personal participante deberá contar con un sistema de conexión informática suficiente y seguro en su domicilio, para que pueda desempeñar en él las tareas propias de su puesto de trabajo en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo. La norma no autoriza expresamente el uso de conexiones a internet ofrecidas por tiendas, hostelería, lugares públicos u otro tipo de establecimientos comerciales y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación esté en riesgo. Por lo que, el personal pondrá los medios que sean necesarios para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal.

Cataluña ha regulado que el departamento correspondiente evaluará la viabilidad de poner a disposición de los empleados las herramientas y los medios que considere necesarios y adecuados para la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo. Esta evaluación debe ser previa a la autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, la Comunidad de Madrid contempla en su normativa que facilitará una serie recursos para el desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo y aclara que los recursos tecnológicos que se faciliten no podrán suponer con carácter general una duplicación de medios a disposición del empleado, en función de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo. En función de la disponibilidad tecnológica, facilitará al funcionario público un ordenador personal, que será



igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial, las herramientas ofimáticas de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que pueda precisar para el desarrollo de sus funciones, el acceso a las aplicaciones informáticas de la Comunidad de Madrid y, en concreto, a las aplicaciones empleadas en la unidad administrativa de la que dependa susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado y una línea de atención telefónica u on-line receptor de incidencias sobre el servicio.

El País Vasco define, en el artículo 14 del Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, los recursos que facilitará para el desempeño del puesto en la modalidad de teletrabajo: un ordenador personal portátil, un número de teléfono IP o móvil corporativo y acceso a las aplicaciones informáticas del Departamento, susceptibles de ser ejecutadas mediante el canal utilizado.

A tenor del estudio realizado y de que no todas las comunidades proporcionan los medios tecnológicos, la modificación del TREBEP va a marcar un punto de inflexión al establecer que “La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”, (Art. 47.bis- apartado 4 ).

G- Prevención de Riesgos laborales y Protección de datos. Los requisitos técnicos que impone esta modalidad, obliga al funcionario público que opte al teletrabajo a disponer de un espacio de trabajo, en su domicilio o en el lugar donde se vaya a desempeñar el teletrabajo, adecuado a las funciones a desempeñar, de ahí que las comunidades autónomas hayan

regulado, bien con carácter previo, bien una vez autorizada la modalidad no presencial, que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales valore el entorno en el que la persona teletrabajadora realizará sus funciones en régimen no presencial y emita un informe sobre las condiciones del mismo.

Otras han determinado que con anterioridad al inicio del teletrabajo o durante la modalidad y con la periodicidad que la administración pública competente determine, los funcionarios que prestan servicios en la modalidad de teletrabajo e incluso las personas supervisoras, reciban formación específica obligatoria relativa a la forma en que deben acondicionar su puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas, así como las nociones necesarias sobre prevención de riesgos laborales, seguridad y ergonomía, y en la utilización de los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos.

En el caso de la Región de Murcia, junto con la solicitud para optar a esta modalidad, el funcionario debe cumplimentar un anexo, incluido en la convocatoria, en el que figuran una serie de preguntas sobre la idoneidad del espacio en el que va a desarrollar la modalidad de teletrabajo, con el objeto de que el funcionario realice una autoevaluación del puesto de trabajo. De forma similar, la Comunidad de Madrid requiere que el personal que vaya a prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo cumplimente, con carácter previo a su inicio, un cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales para el puesto de teletrabajo.

Por su parte, el artículo 20.2 del Decreto 16/2018, de 7 de junio, publicado por la Comunidad de Castilla y León, exige que “Una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención responsable de la evaluación del puesto remitirá al teletrabajador el correspondiente autocuestionario de prevención de riesgos laborales, que será devuelto debidamente cumplimentado y firmado para la valoración del mismo. Será responsabilidad del empleado público el cumplimiento de lo declarado en el

autocuestionario así como la adopción de las medidas correctoras que se le propongan.”

Sobre la protección de datos, las administraciones deben establecer mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo y la propia intimidad del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.j bis) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. De ahí que la conexión con los sistemas informáticos de las Administraciones autonómicas deban llevarse a cabo conforme a la política de seguridad de las Comunidades para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación y de los sistemas de información. Por su parte, la Comunidad de Madrid indica que facilitará las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que pueda precisar el trabajador para el desarrollo de sus funciones. La Administración de Aragón<sup>18</sup> facilitará el acceso a los servidores con acceso seguro VPN, que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino. Por su parte, la normativa que regula el teletrabajo en el País Vasco indica que el modo “de acceso a los servicios de TI del Gobierno se hará a través de un canal seguro de conexión.”

Podríamos decir que casi todas las comunidades regulan la obligatoriedad de que el funcionario, al que se le ha autorizado la modalidad, reciba formación específica en relación al manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de protección de datos y ciberseguridad. Se les exige a los funcionarios que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo a que respeten en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, de ahí que deban de ser informados, por escrito, por parte del

---

<sup>18</sup> Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA de 18 de agosto)

centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa. Otras comunidades contemplan que se les podrá requerir para que suscriban un compromiso de su observancia en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones presenciales.

Antes de finalizar este apartado relativo a la regulación del teletrabajo por parte de las Comunidades Autónomas, habría que mencionar que la Comunidad de Madrid en el Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, ha establecido en el artículo 14 la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo por situaciones extraordinarias o excepcionales derivadas de: necesidades de prevención de riesgos laborales, razones de emergencia sanitaria, obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo del mismo de forma presencial, traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio y por otras circunstancias de fuerza mayor.

Como última reflexión de este apartado, la modificación del TREBEP en septiembre de 2020, sobrevenida por la situación de pandemia por Covid-19, ha supuesto la regulación de una norma con carácter básico para la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, un cambio en las formas de organización del trabajo y una mejora en la prestación de los servicios públicos. Ha configurado, tal y como recoge el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre en su exposición de motivos, que más allá de la urgente necesidad organizativa por la pandemia, se establezca un “marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos

propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral.”

## 4. PROTECCIÓN DE DATOS

### 4.1 Marco normativo. Origen del concepto jurídico de protección de datos personales.

La respuesta a la sobrevenida crisis sanitaria, ha supuesto en el ámbito educativo la generación de soluciones basadas principalmente en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para garantizar la continuidad del proceso de enseñanza y aprendizaje. Este hecho ha dado lugar a una situación que plantea relevantes dudas respecto a sus implicaciones en el ámbito de la privacidad de las personas. Así pues, un aspecto clave a analizar sería la identificación de los bienes jurídicos que demandan protección en la situación descrita.

Para tratar de responder a esta cuestión, es necesario partir del concepto de derecho de protección de datos personales. El Diccionario panhispánico del español jurídico lo define como: *“Derecho fundamental de toda persona física que la faculta para disponer y controlar sus datos de carácter personal, pudiendo decidir cuáles proporcionar a terceros, así como conocer quién posee esos datos y para qué, y oponerse a esa posesión o tratamiento.”* A su vez, la misma obra define el concepto de dato de carácter personal de la siguiente manera: *“Cualquier información numérica, alfabética, gráfica, fotográfica, acústica o de otro tipo concerniente a personas físicas identificadas o identificables.”*

Tratemos pues de conocer los orígenes del reconocimiento de este derecho fundamental. En primer término, debemos aludir al contexto histórico de su nacimiento, esto es, el acelerado avance de la revolución

tecnológica que cristaliza en la década de los años 70 del pasado siglo, momento en el que comienzan a percibirse unas nuevas formas de relación social, surgidas de las posibilidades aportadas por la tecnología. Entre ellas, destaca especialmente la magnitud que estaba alcanzando el tratamiento mecanizado de datos de los ciudadanos por parte de los distintos Estados, circunstancia que despertó en el ámbito europeo la inquietud por articular una estrategia pública de protección de los derechos fundamentales frente a las posibles intromisiones derivadas del empleo de la tecnología.

Un ejemplo de este impulso regulatorio europeo lo constituye el artículo 18 de la Constitución Española de 1978, el cual reconoce los siguientes derechos fundamentales: *“1. Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen...4. La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos.”* Así pues, de manera temprana, ante el temor que suscita la evolución de las posibilidades tecnológicas, se formula un mandato al legislador con la finalidad de que este proteja el conjunto de los derechos de la ciudadanía en el futuro entorno digital.

De tal manera, en este inicial marco temporal, la protección del derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen se configura como punto de partida de la preocupación por la privacidad frente a la tecnología, siendo por tanto obligado referirnos a la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (BOE núm. 115, de 14 de mayo), la cual en su artículo 1.1 expresa su propia finalidad en los siguientes términos: *“El derecho fundamental al honor...será protegido civilmente frente a todo género de intromisiones ilegítimas...”* A su vez, en su artículo segundo dispone los contornos que delimitan estas garantías: *“Uno. La protección...quedará delimitada por las leyes y por los usos sociales atendiendo al ámbito que, por sus propios actos, mantenga cada persona reservado para sí misma o su*

*familia.” Esto supone una llamada al ejercicio de la responsabilidad individual de cada ciudadano, que además queda concretada al regularse por vez primera, en el mismo artículo segundo, la figura del consentimiento: “Dos. No se apreciará la existencia de intromisión ilegítima en el ámbito protegido...cuando el titular del derecho hubiere otorgado al efecto su consentimiento expreso...”*

Desde estos orígenes, será posible observar la progresiva autonomía que el derecho a la protección de datos personales irá alcanzando respecto al derecho a la protección del honor y la intimidad, evolución que resulta palpable en el primer instrumento jurídico internacional sobre esta materia, el Convenio 108 del Consejo de Europa, de 28 de enero de 1981, para la protección de las personas con respecto al tratamiento automatizado de datos de carácter personal. Entre sus numerosas aportaciones, merecen ser destacadas las siguientes:

- Su finalidad principal, la protección de la privacidad frente a la circulación transfronteriza de datos personales.
- Define el concepto de dato de carácter personal como cualquier información relativa a una persona física identificada o identificable.
- Extiende el ámbito de protección no solo a los ficheros, sino también al tratamiento automatizado de datos.
- Proyecta su ámbito de actuación tanto al sector público como al sector privado.

En el caso de nuestro país, esta progresiva autonomía del derecho a la protección de datos personales se alcanza a través de la jurisprudencia, dado que el Tribunal Constitucional en diversas sentencias (STC 254/93, STC 94/1998, STC 290/2000, STC 292/2000) le otorga rango de derecho fundamental autónomo, partiendo del artículo 18.4 de la Constitución Española de 1978. En síntesis, el Tribunal Constitucional considera que se trata de un derecho fundamental que protege al individuo frente a las

potenciales agresiones a su dignidad y libertad derivadas de un uso ilegítimo del tratamiento mecanizado de datos. Por ello, estima que garantiza a la persona un poder de control y disposición sobre sus datos, refiriéndose con ello a cualquier tipo de dato personal y no solo a los de carácter íntimo.

Esta progresión hacia la consolidación de un derecho fundamental autónomo queda reflejada en los antecedentes del actual marco normativo:

- La Ley Orgánica 5/1992, de 29 de octubre, de regulación del tratamiento automatizado de los datos de carácter personal (BOE núm. 262, de 31 de octubre).
- Directiva 95/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. De ella merece destacarse que amplía el ámbito de protección a todo tipo de tratamiento, automatizado o no.
- Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14 de diciembre), mediante la que se traspone la directiva anteriormente mencionada.

Llegados a este punto del análisis de los orígenes del derecho fundamental a la protección de datos personales, merece la pena que abordemos su aplicación explícita al ámbito educativo, la cual se llevó a cabo mediante la disposición adicional vigesimotercera de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 4 de mayo). Dicha disposición adicional configura los deberes de los distintos sectores de la comunidad educativa en relación con esta materia:

- Permite a los centros docentes recabar los datos personales de su alumnado necesarios para desempeñar su función educativa y orientadora, contemplando la cesión de datos desde el centro de origen cuando se produce un traslado.



- Los centros educativos aplicarán en el tratamiento de estos datos normas técnicas y organizativas que garanticen su seguridad.
- El personal de los centros docentes que acceda a estos datos quedará sujeto al deber de sigilo.
- Establece la obligación de padres, tutores y alumnado de colaborar en la recogida de estos datos.

Por último, estudiaremos el marco normativo vigente regulador del derecho a la protección de los datos personales, el cual tiene como fundamento clave el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). Las líneas maestras de este reglamento diseñan un marco de protección de los derechos fundamentales individuales en todas aquellas relaciones sociales que suceden a través de medios digitales, por cuanto se abordan aspectos tales como:

- La armonización de las normas de protección de datos personales de los distintos países miembros. Al tratarse de un instrumento jurídico de aplicación directa, tan solo prevé su adaptación a las especificidades nacionales por parte de los distintos Estados miembros.
- La respuesta al vertiginoso ritmo actual de desarrollo tecnológico, configurando nuevos derechos propios del ámbito digital, como por ejemplo el perfeccionamiento de la figura del consentimiento o el mandato explícito para la protección de la infancia.
- El diseño de una estrategia preventiva para garantizar la protección de datos personales, a través de la exigencia de una respuesta proactiva por parte de las entidades públicas y privadas implicadas, cuyo mayor exponente es la creación de la figura del delegado de protección de datos en todos estos organismos.

En el caso español, las especificaciones nacionales de este reglamento toman forma a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre). En este punto de nuestro análisis, resulta interesante resaltar dos aspectos clave de esta norma. Por una parte, su título segundo aborda los principios generales de la protección de datos, entre otros los de exactitud y confidencialidad. Además, deben destacarse los términos en los que se efectúa la mejora de la figura del consentimiento, al definirse este como “...*toda manifestación de voluntad libre, específica, informada e inequívoca...*”, incluyendo asimismo las condiciones para la formulación del consentimiento por parte de los menores de edad. Por otra parte, su título tercero aborda los derechos de las personas, disponiendo un marco general de transparencia e información que proteja al ciudadano, para a continuación otorgarle el ejercicio de derechos como los de acceso, rectificación, supresión, oposición o limitación.

#### **4.2 Implementación de la garantía de la protección de datos personales en el ámbito educativo.**

Al objeto de determinar el contexto en el que se han presentado los imperiosos retos presentes relativos al teletrabajo y a la enseñanza en un entorno digital, resulta esclarecedor tratar de describir la situación actual en que nos encontramos respecto a la protección de datos en el ámbito de la educación no universitaria. Tomaremos para ello como referencia el propio articulado de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales, pues nos proporciona una estructura precisa de análisis de la distribución de responsabilidades en el marco de nuestro Estado autonómico.

En primer término, el título séptimo de la mencionada Ley Orgánica regula las autoridades con competencias en cuanto a la protección de datos personales, otorgando un papel preeminente a la Agencia Española de

Protección de Datos (AEPD). Entre sus funciones le reconoce la capacidad de supervisar la aplicación del Reglamento General y de la propia Ley Orgánica, facultades de investigación de casos o tareas de asesoramiento y sensibilización. Además, prevé la posibilidad de que puedan crearse autoridades autonómicas de protección de datos, principalmente para abordar el tratamiento de datos de las administraciones de cada comunidad. En este momento se encuentran creados el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía, la Agencia Vasca de Protección de Datos y la Autoridad Catalana de Protección de Datos.

De especial relevancia y utilidad pueden considerarse las definiciones de los distintos agentes que intervienen en la protección de datos que aparecen en el título quinto. Comenzaremos por la figura del responsable, descrita como la persona física o jurídica, pública o privada, que decide sobre la finalidad, contenido y uso de los datos. Por su parte, el papel del encargado queda caracterizado como la persona física o jurídica, autoridad, servicio u otro organismo que trate datos personales por cuenta del responsable. Por último, debe señalarse el papel clave de prevención y garantía desde su independencia en la organización, que desempeña el delegado de protección de datos, el cual ejerce funciones de: interlocución del responsable o encargado ante la AEPD, emisión de recomendaciones o inspección de procedimientos de la propia organización. Un ejemplo reciente de la actividad de esta última figura, lo constituye la videoconferencia celebrada el 14 de mayo de 2020 entre la AEPD, los delegados de protección de datos de las distintas consejerías de educación y los representantes de la patronal del sector educativo privado para analizar los riesgos de la rápida implantación de la enseñanza por medios digitales, como consecuencia de la suspensión de la actividad lectiva presencial tras la declaración del estado de alarma. Como resultado de esta reunión se publicaron una serie de recomendaciones para los centros educativos, acerca de los aspectos de

privacidad implicados en el uso de aplicaciones comerciales para la enseñanza por medios digitales.

A modo de ilustración, merece la pena que mostremos dos ejemplos de la implementación en el ámbito educativo de la garantía de la protección de los datos personales. Comenzaremos por el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias, en la que los rasgos distintivos serían:

- El empleo del portal web de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes como principal herramienta de información al conjunto de los agentes implicados en la educación, diferenciando un acceso abierto para el conjunto de la ciudadanía que ofrece información de carácter general, de otro específico para centros educativos. En este último, se facilitan herramientas como el contacto con el delegado de protección de datos, modelos para la expresión del consentimiento, o recomendaciones e instrucciones para situaciones referidas a videovigilancia y publicación de datos del alumnado.
- Mediante la Orden de 7 de julio de 2020 se designan los delegados de protección de datos de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes, asumiendo la Viceconsejería de Educación, Universidades y Deportes este papel con respecto a los centros educativos públicos no universitarios, mientras que la Secretaría General Técnica desempeña esta función para el caso de los centros directivos de dicha consejería y sus órganos dependientes.
- En último término, se encuentra vigente un breve desarrollo normativo sobre estos aspectos, anterior a la publicación del Reglamento General de Protección de Datos, pero de interés por poner de relieve la inquietud por garantizar la protección en este ámbito. Nos referimos al artículo 56 de la Orden de 9 de octubre de 2013, de organización y funcionamiento de los centros docentes públicos no universitarios (BOC núm. 200, de 16 de octubre), en el que se contempla una clara advertencia respecto a los riesgos de la difusión de datos a través de las plataformas digitales de los centros, se

previene sobre la publicación de imágenes personales o se realiza una llamada a la responsabilidad individual en cuanto a la conservación de las contraseñas de los usuarios de las plataformas digitales.

Desde otra perspectiva, concretamente desde el enfoque de quienes desempeñan las tareas de inspección, otro ejemplo destacado lo constituye la Comunidad Autónoma de Asturias, pues el Plan de actuación del Servicio de Inspección Educativa para el curso 2020/21 (BOPA núm. 198, de 13 de octubre), contempla acciones que pretenden dar respuesta al escenario actual de implementación acelerada de la enseñanza por medios digitales, especificando líneas de trabajo como las que a continuación figuran:

- Dispone entre sus objetivos de gestión la tendencia hacia una mayor digitalización de los procesos internos del propio Servicio de Inspección Educativa.
- Incluye entre sus actuaciones prioritarias la supervisión de los planes de digitalización de los centros educativos.
- Diseña una formación para los componentes del Servicio de Inspección Educativa que aborda el proceso de digitalización de los centros docentes, las técnicas e instrumentos para el ejercicio de la función inspectora en este escenario, así como las estrategias necesarias para avanzar en la digitalización de los procedimientos empleados por el propio servicio.

#### **4.3 Análisis de los distintos entornos de trabajo educativo de aplicación de la protección de datos personales.**

El fundamento que inspira y estructura el análisis que ahora desarrollaremos, nace del concepto de garantía de los derechos digitales, el cual se regula en el título décimo de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, concretamente en su artículo 79, en el que se formula su finalidad en términos de garantizar la aplicación en el espacio digital que proporciona internet, de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución Española

de 1978. De entre el conjunto de derechos digitales que se explicitan, por su interés en orden a la cuestión que nos ocupa, podemos destacar tres tipos principales:

- Derecho a la educación digital. Supone la obligación del sistema educativo de garantizar la integración del alumnado en la sociedad digital, desde una perspectiva inclusiva y mediante aprendizajes que incidan en el empleo seguro y respetuoso de los medios digitales. A su vez, para lograr esta meta, establece como obligación que el profesorado reciba formación inicial y continua en competencias digitales.
- Protección de menores en el ámbito digital. En primer lugar, se destaca la responsabilidad que sus tutores legales tienen en cuanto a procurar un uso equilibrado de los dispositivos digitales por parte de los menores, al objeto de garantizar el desarrollo de su personalidad y la protección de sus derechos fundamentales. A continuación, para proteger los datos personales de los menores en internet, recuerda las obligaciones que en este campo tienen los centros educativos para los supuestos de publicación o difusión, así como la necesidad del consentimiento de sus tutores legales para el caso de que esta difusión o publicación fuese a realizarse a través de redes sociales.
- Derechos laborales en el ámbito digital. En cuanto a los dispositivos digitales puestos a disposición por el empleador para el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo, se dispone el derecho a la protección de la intimidad del trabajador durante su uso, estableciéndose la obligación del empleador de definir unos criterios para su utilización y permitiéndole el acceso solo para el control del cumplimiento de las obligaciones laborales. En segundo lugar, debemos mencionar el derecho a la desconexión digital, que persigue garantizar fuera del horario de trabajo establecido la protección del descanso y de la intimidad personal y familiar del trabajador. Por último, cabe destacar el derecho a la intimidad del trabajador ante los sistemas de geolocalización, que solo podrán usarse por el empleador para tareas de

control del desempeño, estableciéndose previamente unos criterios transparentes para su aplicación.

En este contexto, resulta de gran interés el proceso de consulta pública que se abrió el pasado 17 de noviembre de 2020 de la Carta de Derechos Digitales, por parte del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, pues, aunque no posee carácter normativo directo, pretende definir los derechos que deben tenerse en cuenta en el desarrollo futuro de leyes vinculadas al universo digital, como por ejemplo las referidas a la inteligencia artificial.

Contando con el bagaje conceptual precedente, trataremos de analizar las implicaciones de la protección de datos personales derivadas de un entorno de trabajo configurado por el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de medios digitales. Ilustra adecuadamente la situación experimentada durante los meses finales del curso 2019/2020, el documento publicado por la UNESCO en el mes de marzo de este mismo año académico titulado “Cómo planificar las soluciones de aprendizaje a distancia durante el cierre temporal de las escuelas”. En él se destacan como líneas prioritarias, desde una clara perspectiva de inclusividad, la necesidad de la adaptación de los recursos al contexto, la protección de la privacidad o la consolidación de la formación en competencias digitales de profesorado y alumnado. De tal manera, se evidencia que el punto de partida clave lo constituye la competencia digital docente y el plan digital definido por el centro educativo, pues ambos marcarán el potencial o las limitaciones de la enseñanza digital implementada.

Como aspecto fundamental a considerar de manera inmediata, se presenta la necesidad de realizar una evaluación de riesgos de la privacidad de profesorado, alumnado y familias en el desarrollo de la docencia virtual. Intentemos categorizar la estructura de medios digitales empleados en el

proceso de enseñanza y aprendizaje, pues cada uno de ellos lleva aparejados distintos perfiles de riesgo para la privacidad:

- Un primer escenario es el configurado por el empleo de plataformas de gestión académica, y de plataformas y entornos virtuales de aprendizaje de carácter corporativo, en los que la Administración establece un contrato de prestación de servicios con las empresas titulares de estas herramientas digitales, incorporando estas en consecuencia la política de privacidad definida por la propia Administración.
- Una segunda casuística la constituye el uso por los centros educativos y el profesorado de plataformas y herramientas digitales de carácter comercial (aplicaciones para el aula, almacenamiento en nube, redes sociales, correo electrónico...), siendo el mayor reto en este escenario el poder garantizar unos niveles de protección de la privacidad equivalentes a los de las plataformas corporativas. Aunque estas herramientas suelen disponer de una amplia política de seguridad y protección, sin lugar a dudas en este escenario se encuentran presentes riesgos relacionados con la posible transmisión de datos al prestador del servicio, así como el riesgo de que puedan elaborarse perfiles de aprendizaje del alumnado.

De manera muy sintética, podemos trazar algunas recomendaciones generales de aplicación en el proceso de enseñanza y aprendizaje:

- Resulta imprescindible definir un protocolo sistemático desde la Administración educativa que regule el uso de las plataformas digitales y las aplicaciones, con la finalidad de que puedan atenderse las demandas formativas, garantizando al mismo tiempo la privacidad de todos los implicados. Se concretará en cada centro a través de su plan de digitalización.
- En el marco de este protocolo, refiriéndonos a las herramientas no corporativas, sería aconsejable que el profesorado que deseara incorporarlas



solicite autorización previa al centro, de manera que puedan evaluarse sus riesgos.

- En cuanto a los padres y el alumnado, en aras a lograr una mayor corresponsabilidad, se convierte en prioritario el facilitarles la información y las recomendaciones necesarias para el empleo seguro de estas herramientas, debiendo recabarse su autorización previa.

El segundo entorno de trabajo, que estudiaremos, es el constituido por el ejercicio de la función directiva y la coordinación didáctica en un contexto de teletrabajo. Los acelerados cambios experimentados durante la crisis sanitaria en que nos encontramos inmersos, no han supuesto la transformación de las características regladas de la jornada y el horario del personal docente, previamente definidos desde la perspectiva de la presencialidad, si bien de manera generalizada la normativa autonómica de organización y funcionamiento de los centros educativos ha recomendado que las tareas de coordinación se realicen por medios telemáticos. Nos encontramos por tanto ante un nuevo reto, constituido por el desarrollo de la función directiva y por el ejercicio de los distintos liderazgos presentes en los centros educativos a través de medios digitales. Dado este escenario, desde el punto de vista de la protección de datos personales, resulta útil la distinción que antes efectuamos entre herramientas digitales corporativas y no corporativas, así como la evaluación de riesgos asociadas a ellas, de manera que nuevamente la recomendación para garantizar la privacidad de los usuarios sitúa el foco en mejorar la competencia digital docente y en diseñar un plan digital del centro que contemple una precisa información para el profesorado.

En este plano, un aspecto a destacar es la previsión contenida en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE núm. 236, de 2 de octubre), en cuyo artículo 17 se contempla la posibilidad de que las sesiones de los órganos colegiados puedan celebrarse a distancia, siempre que se asegure la identidad de los asistentes, el contenido de las

manifestaciones y la intercomunicación en tiempo real. Esta opción encuentra su desarrollo en las disposiciones contenidas en su artículo 18, las cuales describen las condiciones que permitirían la elaboración de las actas de los órganos colegiados mediante dispositivos digitales. Así por ejemplo, dispone que las sesiones podrán grabarse, de manera que el acta no tendrá que hacer constar el contenido de las deliberaciones, pues estas figurarán en el fichero de audio o vídeo, que se acompañará de la certificación del secretario de su autenticidad e integridad. La puesta en práctica de esta posibilidad lleva aparejada la obligación de garantizar la conservación de las grabaciones, asegurando su integridad y autenticidad, y permitiendo el acceso a ellas de los miembros del órgano colegiado. La perspectiva a largo plazo sobre la que se asienta esta ley, que persigue la implantación de una Administración plenamente electrónica, plantea interrogantes de procedimiento de compleja resolución en el momento presente, tales como los sistemas de grabación que deben emplearse, o el almacenamiento y la conservación de los archivos en condiciones de seguridad. En la línea del análisis que desarrollamos en este artículo, resultan evidentes las implicaciones que para la protección de datos personales posee un posible acuerdo de elaboración de las actas de los órganos colegiados mediante grabaciones. Esta posibilidad nos conduce, una vez más, a insistir en la necesidad de diseñar un protocolo de centro que asegure la información y el consentimiento de todos los implicados.

El último de los entornos de trabajo que estudiaremos es el referido al desarrollo del teletrabajo por parte del inspector o supervisor, encontrándonos desde la perspectiva de la protección de datos personales, con una situación sustancialmente similar a la del resto del personal de la Administración. Por ello, de manera sintética trataremos de reflejar un conjunto de recomendaciones generales para el desempeño de estas funciones en condiciones de teletrabajo:

- Resulta imprescindible la definición de una política corporativa de protección de la información, para aquellas situaciones en las que el trabajo se realice fuera del puesto habitual, como por ejemplo desde el domicilio o desde un centro educativo.
- En estas situaciones, sería de gran importancia en términos de protección, la restricción de acceso a la información, de forma que pudiesen discriminarse los datos que se tratan en el despacho, de los que pueden ser tratados fuera de él.
- Es imprescindible la configuración periódica de los equipos usados por los empleados en situación de teletrabajo o movilidad, para garantizar sus prestaciones de seguridad.
- El trabajador debe responsabilizarse de la protección del dispositivo y de los accesos a él.
- La información debe ser guardada en los espacios de red corporativos habilitados para ello.

## 5. TELETRABAJO Y LA INSPECCIÓN EDUCATIVA

### 5.1. Trabajo por objetivos.

La primera reflexión sobre la posibilidad del teletrabajo de la Inspección nos lleva a la concepción del mismo. Si el trabajo de un inspector está asociado a la realización de distintas tareas, en su mayoría de carácter burocrático o administrativo, como la revisión y supervisión de la documentación de los centros, o la que se genera en la administración educativa, está directamente asociado a un tiempo determinado, a un horario establecido. Sin embargo, si el trabajo de un Inspector se vincula a la consecución de un objetivo, las referencias cambian. No es una cuestión novedosa las aportaciones que históricamente han hecho los inspectores a la

mejora de la educación han tenido siempre como referencia nuevos planteamientos, bien en la didáctica o en la organización.

Pongamos algunos ejemplos de los últimos cien años. Herminio Almendros impulsó y difundió en España la escuela activa de Freinet; Lorenzo Luzuriaga puso las bases de la Escuela Nueva, que articuló la mayor parte de la política educativa en la Segunda República; Adolfo Maillo dirigió “y puso en marcha” el Centro de Orientación Didáctico para la Enseñanza Primaria, un centro pionero en la investigación de nuevos modelos organizativos y de planificación escolar en los años cincuenta y sesenta del siglo XX; A María Teresa López del Castillo debemos conceptos tan actuales como la evaluación continua o el trabajo por ciclos en la educación primaria. Un último ejemplo fue Pablo Antonio Crespo, inspirador de los Colegios Rurales Agrupados para la población escolar diseminada en España. Todos estos proyectos supusieron estudio, planificación, ensayos, reflexión sobre los errores y sobre todo, acompañamiento y presencia con equipos docentes y con la administración. Algo muy difícil de medir, o de situar en un lugar de trabajo. En ningún caso supusieron tareas burocráticas ya establecidas.

Los libros y artículos que publicamos, las conferencias que impartimos, los informes ¿Están incluidos en las 37 horas de trabajo que tenemos establecidas como funcionarios públicos? O formulando la pregunta en otros términos. Los inspectores, de la misma manera que los docentes (recordemos que somos un cuerpo docente), ¿solo trabajamos cuando estamos en nuestro puesto de trabajo? Esa es la diferencia esencia entre un burócrata y un intelectual.

## 5.2. Regulación

La regulación del teletrabajo para la Inspección es muy escasa, ya que, en este aspecto, como en muchos otros, la normativa va por detrás de la

realidad. En los últimos años, y más en estos meses, como consecuencia de la situación sanitaria y las restricciones a la movilidad, estamos inmersos en un proceso, de dimensiones muy complejas, de transformación digital de las administraciones, de los modelos de enseñanza, y en definitiva, de la sociedad (Rodríguez, 2020). Es más, la transformación digital no es una opción, sino una obligación derivada de la aplicación de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*. En relación a los ciudadanos, el artículo 12 establece el derecho de las personas físicas para comunicarse con la Administración este medio, y en relación con los empleados, que en nuestro caso serían maestros y profesores, se dispone la obligación de su uso:

Artículo 14. Derecho y obligación de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

2. En todo caso, estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos con las Administraciones Públicas para la realización de cualquier trámite de un procedimiento administrativo, al menos, los siguientes sujetos: (...)

e) Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, en la forma en que se determine reglamentariamente por cada Administración (art. 14.2.e LPACAP).

De la misma manera, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público posibilita el funcionamiento telemático de las reuniones de los órganos colegiados, y propicia que se implanten en todas las administraciones sedes electrónicas, portales de Internet, sistemas de identificación de firma y archivos electrónico de los documentos. En definitiva, los poderes públicos están avanzando en todo el mundo en una concepción del Gobierno y la administración muy distinta de la del siglo XIX,

y que tiene como principios la transparencia, la colaboración y la participación (Castán, 2018)..

En este contexto debemos ser conscientes que la *Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, al introducir un nuevo artículo 47.bis, sobre el teletrabajo, considera que su objetivo es “contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”. Como indica en su preámbulo “ha de servir para la mejor consecución de los objetivos en su servicio a los intereses generales al flexibilizarse la organización de carácter estructural para las Administraciones Públicas”.

Como inspectores debemos plantearnos más los objetivos, la mejora de nuestra labor gracias a la flexibilidad horaria, y no tanto cuestiones relacionadas con la permanencia de determinadas horas en un despacho. No estamos hablando de quedarse en casa, sino de un cambio de cultura. De una nueva cultura de colaboración, de cooperación con las personas y entre instituciones, de comunicación en entornos digitales.

### **5.3. ¿Las funciones y atribuciones de los Inspectores de Educación serían susceptibles de ser realizadas mediante teletrabajo?**

La creación de los inspectores en 1849 estuvo relacionada con la presencia en los centros educativos. Un cuerpo especializado para visitar, supervisar, valorar y aconsejar. Desde entonces, una parte de nuestro trabajo ha sido presencial en los centros y nunca se ha realizado en una oficina.

Podemos identificar tres ámbitos de funcionamiento de la Inspección, de acuerdo con lo establecido en el artículo 151 de la Ley Orgánica de Educación, que no ha sido modificado sustancialmente por la Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

- Supervisión de centros
- Evaluación
- Asesoramiento y planificación

Muchas de las funciones de atención, información y orientación las podemos abordar de forma no presencial, favoreciendo, de esta forma, la relación con los ciudadanos, y en definitiva, prestando un mejor servicio público.

Los padres suelen acudir a la Inspección en relación con quejas sobre docentes, situaciones de acoso escolar, deficiencias en la prestación de servicios complementarios de comedor o transporte, recursos sobre sanciones disciplinarias y calificaciones a los alumnos o información, o reclamaciones sobre el proceso de escolarización. La atención no debe limitarse a la presentación de un escrito en el registro, o a una conversación telefónica. Internet permite una mejor gestión, por un procedimiento multicanal. De hecho, la Ley de procedimiento establece que “las personas físicas podrán elegir en todo momento si se comunican con las Administraciones Públicas para el ejercicio de sus derechos y obligaciones a través de medios electrónicos o no”. (Art. 14.1. de la LPACAP).

En la misma situación nos encontramos con la atención y el asesoramiento al profesorado. Muchos profesores tienen dudas, o se dirigen a la Inspección para conocer sus derechos y obligaciones en el ejercicio de sus funciones. Prestarles este asesoramiento es una facultad que legalmente tenemos atribuida, y que se debe facilitar.

La complejidad burocrática de los colegios e institutos, a los que se une la ausencia de un modelo de dirección profesional, hace que los equipos directivos constantemente realicen consultas para cualquier acto administrativo relacionado con el funcionamiento de los centros, o cada vez

más sobre cuestiones relacionadas con la convivencia escolar. A pesar de que casi todas las administraciones educativas publican instrucciones de comienzo de curso para las distintas etapas educativas: Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria y Formación Profesional, así como para las enseñanzas de régimen especial, la casuística, y sobre todo, la seguridad que les aporta la opinión de la Inspección, hace que el asesoramiento a directores sea una de las tareas que más tiempo consumen a cada inspector.

Lo que no se puede realizar en una modalidad de teletrabajo son los procedimientos de evaluación docentes y de la función directiva. Ello no quiere decir que los entornos y las plataformas digitales no faciliten la evaluación docente, puesto que uno de los aspectos a evaluar debería ser su competencia digital y su capacidad para propiciar con el alumnado el trabajo de forma eficaz y colaborativa. Sin embargo, la observación, la entrevista y la percepción de la realidad de las aulas no es posible sin la presencia del inspector. Sin ella, cualquier valoración quedaría sesgada y condicionada por la documentación, que como sabemos los inspectores, nunca es un reflejo, sino más bien una dimensión, de la realidad.

La evaluación de centros tiene una dimensión que puede y debe realizarse a través de medios digitales, relativa al análisis de datos educativos, como ha señalado Manuel Castillo (2019). Sin embargo, los modelos más recientes de evaluación inciden en que la presencia de los inspectores es fundamental para liderar, tanto los procesos de autoevaluación, como la implementación y el seguimiento de los programas de mejora, que son, en definitiva, el objetivo de estas actuaciones (Castillo Blanco, Brown, Simeonova y otros, 2020),

#### **5.4 Portales de Internet e Inspección**

Desgraciadamente estamos todavía muy lejos de que la Inspección de Educación pueda contar con una sede electrónica, como la que describe el



artículo 38 de la ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público. Pero si un punto de acceso electrónico que permita acceder a la normativa, procedimientos y formularios de cada una de las actuaciones, así como el mecanismo para ponerse en contacto con la institución. (art, 39. de la LRJSP)

Hay ejemplos en varias Inspecciones de Educación de países de la Unión Europea que han aplicado los principios de transparencia y gobierno abierto, y que pueden servir de referencia en España (Castán, 2018):

### **Holanda**

<https://www.onderwijsinspectie.nl/> Su portal de Internet presenta de forma destacada un formulario de contacto, con la posibilidad de una relación anónima, y también el acceso al Open Data Service Implementation Education con datos de todos los centros escolares holandeses.

### **Inglaterra**

<https://www.gov.uk/government/organisations/ofsted> Además de permitir el acceso a datos en abierto (Open Data), y de contactar con la Inspección para formular una queja sobre una escuela, gran parte de los procedimientos se pueden realizar a través de una sede electrónica, Ofsted Online. También dispone de Twitter: @Ofsednews

### **Suecia**

<https://www.skolinspektionen.se/> El portal web de la Inspección Sueca publica todos los informes que realiza sobre los centros escolares, y permite realizar denuncias sobre el funcionamiento escolar directamente a través de un sistema on line. Está presente en las principales redes sociales twitter, linkedin, y facebook.

## **5.4. ¿Deben concretarse en los Planes Generales las actuaciones susceptibles de modalidad no presencial?**

No sería correcto afirmar que lo que no está en el plan anual o plurianual de actuación de la Inspección no existe, ya que las funciones y atribuciones de los inspectores están regulados en la Ley Orgánica de Educación, y en los decretos y órdenes de las administraciones educativas. Sin embargo, hay que reconocer que son el instrumento de actuación más concreto para la planificación de los servicios de inspección.

El teletrabajo debe aparecer en todos los planes, pero como una de las opciones disponibles para el cumplimiento de los objetivos del plan, no con una definición expresa de aquellas actuaciones o tareas que lo posibiliten, que pueden ir variando con el tiempo y la evolución de los sistemas de comunicación o de la tecnología disponible. Es importante, por el contrario, que se indique expresamente qué actuaciones requieren necesariamente de la presencia del inspector, bien en los centros, bien en su despacho. En definitiva, un plan tiene que ser preciso en lo que quiere conseguir, en los indicadores de logro para su posterior evaluación, y no tanto en el cómo.

Como han señalado Martín y Manzano (2020), los planes de actuación son actualmente en su mayoría meras descripciones de actuaciones y tareas. Y sin objetivos que puedan medirse. Centrarse en los procedimientos y hacerlos prescriptivos, no propicia la innovación ni la contextualización, ni actuaciones inspectoras de alto impacto para la mejora. El principio de recursos humanos del fundador de Apple, Steven Jobs, es perfectamente adecuado para el trabajo de los inspectores: “No tiene sentido contratar a gente inteligente y decirles qué tienen que hacer. Contratamos a gente inteligente para que sean ellos los que nos digan qué hay que hacer” (Isaacson, W. (2012). *Las verdaderas lecciones de liderazgo de Steve Jobs. Harvard Business Review*,...). En definitiva, se trata de facilitar instrumentos de trabajo, no de imponerlos o reglamentarlos. De confiar en personas formadas, seleccionadas para que organicen su tiempo y su planificación

semanal o mensual para cumplir objetivos previamente acordados, no solo con la administración, sino con los propios centros. De actuar con libertad y responsabilidad, rindiendo cuentas de lo hecho. Lo contrario solo conduce a la burocracia y a la ineficiencia.

Un inspector tampoco tiene que descuidar su formación, la docencia que puede impartir a profesores en la universidad o en centros de formación, el estudio personal, o la investigación educativa. Ninguna de estas actividades tiene que hacerse en el lugar de trabajo. Viajar, conocer otras realidades, es algo fundamental para emitir juicios y valoraciones, para poder orientar, supervisar y asesorar.

### 5.5 Requisitos para el teletrabajo de la Inspección

Podemos, por un lado, identificar las cuestiones tecnológicas que hacen posible el trabajo. Por otro las necesidades y las competencias formativas. En el ámbito material se necesita:

- Una plataforma de gestión uniforme, segura y estable (nube educativa).
- Un ordenador personal con las prestaciones adecuadas para realizar la enseñanza.
- . Una aplicación estable para realizar videoconferencias.
- . Un teléfono móvil.
- Una conexión a Internet adecuada y suficiente para realizar la labor profesional.

Sobre la competencia digital es interesante el Marco Digital docente establecido por el ministerio de Educación, publicado por Resolución de 2 de

julio de 2020, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Estas son sus dimensiones:

1. Información y alfabetización informacional: identificar, localizar, recuperar, almacenar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia.

2. Comunicación y colaboración: comunicar en entornos digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; conciencia intercultural.

3. Creación de contenido digital: crear y editar contenidos nuevos (textos, imágenes, videos...), integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática, saber aplicar los derechos de propiedad intelectual y las licencias de uso.

4. Seguridad: protección personal, protección de datos, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible.

5. Resolución de problemas: identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas.

## 5.6. Ventajas y riesgos del teletrabajo

El trabajo del inspector fuera de su oficina es más una necesidad que una posibilidad laboral propiciada por la tecnología. Además, es cierto que la autonomía para organizar la jornada laboral, la posibilidad de conciliar la actividad laboral con la vida familiar, son ventajas evidentes.

También debemos constatar que cuando una persona es valorada, se confía en su trabajo, se produce un “salario emocional”, un mayor bienestar en todos los órdenes, por efecto de su satisfacción en el trabajo (Tavares, 2017).

Pero también hay que tener en cuenta ciertos riesgos. Hay factores que pueden incidir negativamente sobre la satisfacción laboral y la salud física y mental, si es capaz de una autorregulación (Gajendran, & Harrison, 2007). Por un lado, un mayor aislamiento, al no tener contacto habitual con otras personas, y por otro, la autoexigencia que les lleva a largas jornadas de trabajo, al estrés y al agotamiento. Situaciones que se han descrito en muchos docentes en los últimos meses de confinamiento y educación a distancia,

En definitiva, no se trata del tiempo ni del lugar del trabajo, sino de la calidad del mismo y su impacto en la mejora de la educación. La Inspección debería lograr, como afirma Beetham (1991) no solo legalidad, sino legitimidad, para lo que tiene que establecer un conjunto de valores compartidos y un interés común al servicio del cual está el sistema y el poder. Y eso se hace con excelentes inspectores, bien seleccionados, y con un cambio de cultura profesional, utilizando todas las oportunidades y medios de comunicación a nuestro alcance, entre las que cada vez tienen más peso las digitales.

## CONCLUSIÓN

El trabajo desarrollado por los Inspectores de Educación ha sufrido una transformación por la pandemia. Es el momento de que la nueva regulación que surja incluya al cuerpo de Inspectores de Educación en el ámbito de aplicación como funcionarios públicos susceptibles de desempeñar su puesto de trabajo en la modalidad no presencial.

Para ello, tenemos que estar preparados, formados e informados para teletrabajar, con unas garantías y medios preceptivos para que se cumplan los principios administrativos de eficacia y eficiencia, así como de seguridad jurídica de los interesados y de los empleados públicos con la Administración.

Las administraciones educativas deben considerar que las prácticas de gestión de recursos humanos y de dirección y liderazgo de las personas han de adaptarse a esa forma de trabajo. Esta modalidad de trabajo aporta ventajas para la sociedad y para las administraciones públicas al posibilitar la transformación digital de la Administración, la reducción de los desplazamientos, la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar y las sostenibilidad ambiental, en línea con los Objetivos de desarrollo sostenible 2030,

¿Qué propuestas debe trasladar USIE a las Administraciones Educativas de las distintas Comunidades Autónomas cuando aborden el desarrollo normativo de la modalidad de teletrabajo para adaptarla a lo contemplado en el artículo 47.bis del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre?

1º- Incorporar, en la normativa que cada Comunidad Autónoma deba adaptar, al cuerpo de Inspectores de Educación por considerar que nuestras funciones y atribuciones se enmarcan dentro de las tareas susceptibles de ser desempeñadas en la modalidad de teletrabajo.

2º- Que, una vez adaptada la normativa, cuando se convoquen los procedimientos para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación no presencial bajo la fórmula del teletrabajo, las Consejerías con sus organismos autónomos y entes públicos dependientes de las diferentes Comunidades Autónomas incluyan en el número mínimo de

puestos de trabajo susceptibles de ser autorizados para ser desempeñados bajo esta fórmula a los Inspectores de Educación.

3º- Incorporar en los Planes Generales/Anuales de la Inspección las actuaciones susceptibles de realizar en la modalidad de teletrabajo, de forma que se garantice tanto, la presencia en los centros educativos como la atención de todos los miembros de la comunidad educativa.

4º- Fomentar una formación específica en competencia digital para afrontar los retos derivados de trabajar de manera no presencial.

5º- Posibilitar los medios informáticos y las aplicaciones de seguridad necesarias para que sea posible el teletrabajo de los Inspectores. Invertir en tecnología no debe ser visto como un gasto, sino, bien al contrario, como una política de ahorro, que además permite ganar en productividad, al reducir las tareas de gestión administrativa.

6º- Garantizar, a través de la normativa de desarrollo del art. 47 bis del Estatuto Básico del empleado público, los derechos establecidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, entre ellos, a la desconexión digital y a la protección de datos.

- Desconexión digital porque el teletrabajo nunca puede ser 24 horas de disponibilidad.
- Protección de datos porque uno de los aspectos más importantes a tener en cuenta con el impulso del teletrabajo es la seguridad. Se deben implantar políticas de seguridad que requieren:
  - Empleo de hardware y controles de acceso físico
  - Instalación de software de seguridad actualizado continuamente.
  - Control de las redes de transmisión de la información.

- Protocolos de buenas prácticas para reducir riesgos internos

7º- El principal objetivo del teletrabajo no puede ser la conciliación, sino la mejora de la cultura colaborativa, su eficacia y la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos. La mayor facilidad de conciliación que encierra el teletrabajo es una de sus mejores consecuencias, no su razón de ser.

Con estas propuestas, se consolida en esta modalidad de teletrabajo un Inspector de Educación con mayor grado de cualificación y, unido a ésta, una prestación de servicio más autónoma. Es decir, emerge un nuevo Inspector de Educación desligado a las órdenes directas y continuas en todas sus actuaciones, que trabaje de acuerdo con los objetivos establecidos en los planes de actuación, indicadores de resultados y la evaluación de su desempeño.

## **NORMATIVA**

Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos).

Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público



Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE núm. 236, de 2 de octubre).

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre).

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, 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. (BOE núm. 259, de 30 de septiembre de 2020)

Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el cual se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo a la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2013/10117]

Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación

del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos.

Decreto 68/2015, de 30 de abril, por el que se establece el marco general para la innovación y mejora de los servicios públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. (BOC Nº 90. Miércoles, 13 de Mayo de 2015)

Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. (DOGV núm. 7828 de 14.07.2016)

Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Decreto 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. (BOCYL Núm. 113 - 13 de junio de 2018)

Decreto 18/2020, de 15 de marzo, por el que se establecen los servicios esenciales del Gobierno de Cantabria y se fijan las instrucciones para la prestación de los servicios por parte de los empleados públicos durante el estado de alarma declarado por el Gobierno de la Nación el 14 de marzo de 2020.

Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. (Núm. 8195 - 6.8.2020)

Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid. (B.O.C.M. Núm. 226)

Orden Foral 54/2020, de 30 de marzo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior por la que se suspende la actividad presencial en los centros de trabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos, con excepción de los servicios públicos esenciales, como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus (COVID-19) (BON 1/04/20)

Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. (BOA de 18 de agosto)

Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Presidencia del Consorcio Asturiano de servicios Tecnológicos, por la que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en el Consorcio Asturiano de servicios Tecnológicos.

Resolución de 11 de junio de 2020, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de Consejo de Gobierno

de 11 de junio de 2020, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia. (Boletín Oficial de la Región de Murcia Núm. 134 Viernes, 12 de junio de 2020)

Resolución por la que se acuerda realizar el trámite de consulta pública respecto del futuro Proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad no presencial a través de teletrabajo o trabajo a distancia en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Cantabria. (BOC NÚM. 121 -25 de junio de 2020)

Resolución de 2 de julio de 2020, de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial, por la que se publica el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Educación sobre el marco de referencia de la competencia digital docente. (BOE núm. 191, de 13 de julio)

Resolución de 7 de septiembre de 2020, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, por la que se dictan instrucciones de carácter organizativo en materia de empleo público para la prevención del CoViD-19 mientras persista la declaración de crisis sanitaria establecida en el artículo 2.3 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio.

Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se aprueba y ordena la publicación del Pacto de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, de 14 de septiembre de 2020, que aprueba el Protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Resolución de la Vicepresidenta Primera y Consejera de Hacienda y Administración Pública, de 21 de septiembre de 2020, por la que se actualizan las medidas adoptadas en la Resolución de 13 de mayo de 2020.

## REFERENCIAS

Beetham, D. (1991). *The Legitimation of Power*, Londres, Macmillan.

Castán Esteban J. L. (2018). La secretaría de la inspección de educación y la nueva ley de procedimiento administrativo. Hacia una nueva gestión pública educativa. *Educanova. Colección de Artículos de Educación*, (8), 29-44

Castillo Blanco, L., Brown, M., Simeonova, R., Ovadias, S., Guerrero Castro, I., Parvanova, Y., Gardezi, S., Sanz Miguel, A., Martín Martín, A., Reyes Pastor, P.A. y Terán Mostazo, V. (2020). *Kit de herramientas para la autoevaluación y mejora de centros educativos* (Laura del Castillo Blanco y Pedro Antonio Reyes Pastor, trads.). DOI: 10.5281/zenodo.4091736

Castillo García, M. (2019). El análisis de datos educativos como fuente principal para el desarrollo de la evaluación de centros. En *La inspección Educativa del siglo XX*. Madrid: Anaya, 259-276.

Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 15-24.

Isaacson, W. (2012). Las verdaderas lecciones de liderazgo de Steve Jobs. *Harvard Business Review*, 90 (4), 92-102.

Martín Martín, A. y Manzano Rodrigo, A. (2020). Los planes de actuación de la inspección de educación: estudio comparado. Revista Supervisión 21. (55). Recuperado de <http://usie.es/supervision-21/>.

Martínez Mira. M. (2020). Estudio comparado del teletrabajo en empleados públicos. Aplicación al cuerpo de Inspectores de Educación. Revista Supervisión 21 (57). Recuperado de <http://usie.es/supervision-21/>

Rodríguez, D. R. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19 (No. 2020-08). FEDEA. Recuperado de <http://documentos.fedea.net/pubs/ap/2020/ap2020-08.pdf>

Tavares, A. I. (2017). Telework and health effects review. International Journal of Healthcare, 3(2), 30.