IP 1/22

Consejo
Económico y Social
de Castilla y León

Informe Previo sobre el Proyecto de Decreto 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

Fecha de aprobación
13 de enero de 2022

Informe Previo sobre el Proyecto de Decreto 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

Con fecha 13 de diciembre de 2021 ha tenido entrada en el Consejo Económico y Social de Castilla y León solicitud de Informe Previo sobre el *Proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.*

A la solicitud realizada por la *Consejería de la Presidencia* de la Junta de Castilla y León se acompaña el Proyecto de Decreto sobre el que se solicita Informe, así como la documentación utilizada para su elaboración.

No alegándose la concurrencia de circunstancias de urgencia por la Consejería proponente, se procede a la tramitación ordinaria prevista en el artículo 36 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Consejo Económico y Social de Castilla y León, aprobado por Resolución de 20 de febrero de 2014 de la Mesa de las Cortes de Castilla y León.

La elaboración del Informe Previo fue encomendada a la Comisión de Trabajo de Mercado Laboral, que lo analizó en su sesión de 10 de enero de 2022, dando traslado a la Comisión Permanente, que en su reunión de 13 de enero lo informó favorablemente y el Pleno en su sesión de 13 de enero de 2022 lo aprobó por unanimidad.

I.- Antecedentes

a) Europeos:

- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo suscrito el 16 de Julio de 2002 entre 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) y revisado en 2009: https://bit.ly/3mgKsbZ
- Acuerdo Marco de los Interlocutores Sociales Europeos sobre Digitalización en el Trabajo, suscrito en junio de 2020: https://bit.ly/3pcIuLV

b) Estatales:

- Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, especialmente su artículo 47 bis (introducido por Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre).
- 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 Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del 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.

  Introduce un artículo 47 bis ("Teletrabajo") dentro del Estatuto Básico del Empleado Público por el que "*1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, 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.*

  2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

  El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

  3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

  4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo."

- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

  En cuanto a su ámbito de aplicación dispone su artículo 1 apartado 1º que "*Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular*" mientras que su Disposición Adicional Segunda señala que "*Las previsiones contenidas en esta Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica*."

c) de Castilla y León:

- Estatuto de Autonomía de Castilla y León, aprobado por Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, establece en el artículo 32.3 que, corresponde a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de sus empleados públicos en el marco de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18º de la Constitución.
- Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León en su artículo 6.1 dispone que "*La Junta de Castilla y León establece la política de personal, dirige su desarrollo y aplicación y ejerce la potestad reglamentaria en materia de Función Pública, sin perjuicio de las competencias atribuidas a otros órganos*" y en su artículo 6.2 b) que "*Corresponde en particular a la Junta: (…) Aprobar los Proyectos de Ley y los Decretos relativos a la Función Pública*".

  Especial mención cabe hacer también al Título V ("Representación de los funcionarios y su participación en la determinación de las condiciones de trabajo"), Capítulo III ("Negociación colectiva en la Administración de Castilla y León"), artículos 102 a 104. Muy especialmente debe tenerse en cuenta su artículo 102 sobre "Mesas de Negociación" y su artículo 104.1 que establece que "*Serán objeto de negociación, de acuerdo con la estructura regulada en este Título, con el alcance que legalmente proceda, y en relación con las competencias de la Administración de Castilla y León las siguientes materias (…) "Las materias de índole económica, de prestación de servicios, sindical, asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de trabajo y*

al ámbito de relaciones de los funcionarios públicos y sus Organizaciones Sindicales con la Administración" [letra h)].

- Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, siendo nuestra Comunidad pionera en esta regulación.
- 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.

  Se prevé su derogación tras la aprobación como Decreto del Proyecto que se informa.
- Acuerdo 105/2021, de 30 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en la situación actual de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León: https://bit.ly/327UZzL

d) de otras comunidades autónomas:

Podemos destacar la siguiente normativa, de rango reglamentario o inferior, análoga al Proyecto de Decreto que nos es sometido a Informe:

- *Cataluña:* 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.
- *Comunidad de Madrid*: 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.
- *Galicia*: Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

e) Otros:

- Boletín Económico 2/2020 Banco de España, artículos analíticos "El Teletrabajo en España": https://bit.ly/3mmkFzj
- Dictamen 02/2020 del CES de España sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia (posterior Ley 10/2021, de 9 de julio): https://bit.ly/3snh9si

- Acuerdo por el que se regula la modalidad de teletrabajo en el ámbito del personal docente de enseñanza pública no universitaria de la Comunidad de Madrid: https://bit.ly/3mkfiRe
- "*Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado"* (Fecha de finalización presentación de observaciones: 4 de enero de 2022): https://bit.ly/3pbhU5z
- "Información específica con motivo de la crisis por COVID-19 en la Encuesta de población activa" (Instituto Nacional de Estadística-INE-, Encuesta de Población Activa-EPA-).

  En la EPA del segundo trimestre de 2020 se añadieron excepcionalmente preguntas sobre trabajo en el propio domicilio, causa por la que la persona dejó o perdió su último empleo y horarios atípicos (en fines de semana, nocturno, etc.), de las que habitualmente solo se publican resultados anuales. Esta novedad (mantenida en los trimestres posteriores) tiene como objeto poder analizar con más detalle las causas de los despidos o supresiones del puesto de trabajo y las condiciones de la jornada laboral: https://bit.ly/30IgkPk

f) Principal vinculación del Proyecto de Decreto con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas (Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015):

A juicio del CES, de entre todos los ODS 2030, la aplicación y desarrollo del Proyecto de Decreto sometido a Informe puede contribuir especialmente al cumplimiento del "Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico", y más específicamente a las Metas:

- *8.5 "De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor";*
- *8.8 "Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios."*

OBJETIVO 8
TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

II.- Estructura del Proyecto de Decreto

El Proyecto de Decreto sometido a informe consta de una exposición de motivos, siete capítulos, cinco disposiciones adicionales, cinco disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final.

El Capítulo I ("Disposiciones generales") comprende los artículos 1 a 5 tiene por objeto regular las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través de teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León incluido en su ámbito de aplicación.

El Capítulo II ("Requisitos de acceso al teletrabajo") comprende los artículos 6 y 7, en los que se fijan los requisitos de los empleados públicos para acceder al régimen de teletrabajo, así como los requisitos de los puestos de trabajo para poder desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración.

El Capítulo III ("Duración y extinción del régimen de teletrabajo") comprende los artículos 8 a 10 se refieren a la autorización y posible prórroga de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo; suspensión de la autorización de teletrabajo, de oficio o a instancia del interesado; Extinción y renuncia de la autorización de teletrabajo.

El Capítulo IV ("Procedimiento para la autorización de teletrabajo") comprende los artículos 11 a 14 donde se engloba el procedimiento para la autorización: Órganos Competentes; Inicio del procedimiento; Instrucción y Resolución.

El Capitulo V ("Condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo") comprende los artículos 15 a 20 donde se explican las Condiciones generales; el seguimiento, evaluación y acreditación; la Distribución de la jornada; la Prevención de riesgos laborales; la Formación específica; y la Protección de datos para la prestación de teletrabajo.

El Capítulo VI ("Prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales") comprende el artículo 21 expone la Definición y procedimiento donde se establece la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo no presencial por situaciones extraordinarias o excepcionales.

El Capítulo VII ("Comisión de Seguimiento y Evaluación") comprende el artículo 22 que explica cómo se crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La parte final del Proyecto de Decreto se desarrolla en la forma siguiente:

- Disposición Adicional Primera, *Personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud*, donde conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1, el presente Decreto no resultará de aplicación hasta que se dicte la orden del titular de la Consejería de Sanidad a que se hace referencia en dicho artículo, en el plazo de un año desde la aprobación del presente Decreto;

- Disposición Adicional Segunda sobre *Medios tecnológicos,* se comunicará el número de las resoluciones de autorización con la finalidad de que se realice una previsión de disponibilidad de los recursos necesarios. Se procederá a la entrega de los medios tecnológicos en la medida de que las disponibilidades lo vayan permitiendo.

- Disposición Adicional Tercera sobre *Normas convencionales,* La regulación efectuada en este Decreto no afectará a las restantes condiciones de trabajo y demás disposiciones contenidas en las normas convencionales por las que se rija el personal incluido en su ámbito de aplicación, así como en los acuerdos o protocolos de actuación adoptados en desarrollo de estas.

- Disposición Adicional Cuarta sobre el *Modelo de documento de compromisos de teletrabajo*; La Dirección General competente en materia de función pública aprobará el modelo de documento de compromisos para garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen al amparo de la presente norma.

- Disposición Adicional Quinta *Determinación de los requisitos técnicos*, correspondiente a la Consejería competente en materia de informática y telecomunicaciones corporativas, sin perjuicio de los requisitos adicionales que deban establecer por otras consejerías u organismos autónomos que presenten especialidades tecnológicas.

- Disposición Transitoria Primera *Régimen de las autorizaciones existentes*. Las autorizaciones de prestación de servicios en régimen de teletrabajo existentes a la entrada en vigor del presente decreto se mantendrán vigentes durante el período concedido hasta su finalización. Dichas autorizaciones no serán

susceptibles de prórroga y las personas interesadas deberán presentar nueva solicitud conforme a lo previsto en este Decreto.

- Disposición Transitoria Segunda *Régimen de solicitudes sin tramitar existentes*, donde las solicitudes de teletrabajo presentadas y no tramitadas a la entrada en vigor del presente Decreto se tramitarán de conformidad con la presente norma.
- Disposición Transitoria Tercera *Implantación del sistema de control horario*, se desarrollará durante las jornadas de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la resolución de concesión.
- Disposición Transitoria Cuarta *Nuevas relaciones de puestos de trabajo*, Las autorizaciones se tramitarán de acuerdo con lo previsto en el artículo "13.b" de este decreto hasta la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo, en las que se efectúe la indicación de la condición de teletrabajables o no de los puestos.
- Disposición Transitoria Quinta *Certificado de competencias digitales*, la persona solicitante de teletrabajo deberá presentar una declaración responsable de que posee los conocimientos suficientes en dichas competencias que garanticen la aptitud para el teletrabajo.
- Disposición Derogatoria *Derogación normativa*, por el que queda derogado el 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. Así mismo quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan al contenido de este Decreto.
- Disposición Final Primera, donde se faculta al titular de la consejería competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente decreto.
- Disposición Final Segunda, que dispone la "*Entrada en vigor"* en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, con excepción del Capítulo VI Prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

III.- Observaciones Generales.

Primera. – El contexto específico en el que se enmarca el Proyecto de Decreto que informamos, si atendemos a su Exposición de Motivos, es el de "*un profundo proceso de transformación digital, en coherencia con los requerimientos propios de la sociedad tecnológica en la que desarrollan su actividad, lo que está suponiendo no sólo una notable transformación de los procedimientos de gestión y de la forma de relación con la ciudadanía, sino también evidentes repercusiones en el empleo público y en la propia organización del trabajo"* lo cual este Consejo considera innegable, pero tampoco cabe duda a nuestro parecer que tal **proceso de transformación digital**, tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como en todo el sistema productivo en general, se ha **acelerado como consecuencia de la crisis derivada de la pandemia de COVID-19** a partir de marzo de 2020 y la imposibilidad de desarrollar la actividad administrativa, laboral y productiva de forma ordinaria presencialmente en la mayoría de los centros de trabajo.

Segunda. En el marco de excepcionalidad normativa de la pandemia, podemos destacar una **primera fase de trabajo a distancia como medida urgente extraordinaria en el contexto de la pandemia** donde, prescindiendo de otros antecedentes, debemos destacar el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 que, dada la situación de excepcionalidad y crisis sanitaria sin precedentes de los primeros momentos de la pandemia, declarara el carácter preferente del trabajo a distancia en su artículo 5 y ello con un carácter prioritario frente a la cesación temporal o reducción de la actividad para lo que la empresa debía *"adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado."* Y es que, tal y como se señalaba en la Exposición de Motivos *"… el trabajo no presencial se configura como un instrumento de primer orden para poder conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención en la propagación del virus y, al mismo tiempo, garantizar la continuidad en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales".*

Al objeto de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia "en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento" se adoptó una medida absolutamente excepcional pero necesaria dadas las circunstancias de aquellos momentos, como fue la de sustituir la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras a efectuar por el centro de trabajo del artículo 16 de la Ley 31/1995,

de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales por una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

Además, se previeron medidas dirigidas a facilitar esta modalidad de prestación laboral tanto dirigidas a las personas trabajadoras (el "Derecho de adaptación del horario y reducción de jornada" del artículo 6 de este Real Decreto-Ley 8/2020, posteriormente retitulado como "Plan MECUIDA" por Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo) como a empresas, especialmente a pymes (a través del denominado "Plan Acelera" de este mismo Real Decreto-Ley 8/2020).

En el ámbito de la Administración de nuestra Comunidad también se adoptaron medidas de carácter coyuntural y extraordinario para facilitar el régimen de trabajo no presencial de personal empleado público de la Comunidad en determinados supuestos mediante el Acuerdo 32/2020, de 2 de julio, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar durante la situación de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y su posterior modificación por Acuerdo 55/2020, de 17 de septiembre, de la Junta de Castilla y León.

Tercera. - El Proyecto de Decreto que informamos tiene por objeto regular las **condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través de teletrabajo, por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León** incluido en su ámbito de aplicación en consonancia con las competencias de nuestra Comunidad (establecimiento del régimen de su personal empleado público en el marco de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18º de la Constitución del 32.3) y toda vez que, como es sabido, las **Comunidades Autónomas carecen de competencias normativas en materia laboral** y en el caso concreto de nuestra Comunidad le corresponde, en los términos que establezcan las leyes y las normas reglamentarias que en su desarrollo dicte el Estado, la función ejecutiva en materia de *"Empleo y relaciones laborales. Políticas activas de ocupación. Prevención de riesgos laborales, promoción de la salud y seguridad laboral"* (artículo 76. 1º de nuestro Estatuto de Autonomía).

Adicionalmente el artículo 70.1. 1º establece la competencia exclusiva de nuestra Comunidad en materia de *"Organización, régimen y funcionamiento de sus instituciones de autogobierno*". En base a estas competencias, nuestra Comunidad ya ha venido regulando estas cuestiones, siendo hasta ahora la última norma principal al respecto el 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 (cuya derogación se prevé tras la aprobación como Decreto del Proyecto que informamos).

Sin embargo, no cabe duda de que el marco general en el que el régimen de teletrabajo del personal al servicio de la Administración se encuadra (transformación digital acelerada por la pandemia) ha cambiado notablemente desde la promulgación de nuestro Decreto de 2018, por lo que estimamos procedente hacer referencia a los principales hitos que en el ámbito laboral se han venido produciendo.

Cuarta. – A continuación, una vez resulta obvia la aceleración en la transformación digital a causa de la pandemia en todos los ámbitos, podemos decir que entramos en una **fase en la que se pretende la regulación de una nueva normativa de trabajo a distancia en situación de normalidad.**

La norma que en el ámbito laboral (excluido el ámbito de las Administraciones Públicas) instauraría esta nueva fase es el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia que parte de que la regulación básica hasta entonces vigente y que se contenía en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores resultaba del todo insuficiente para cubrir esta realidad puesto que el teletrabajo requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa (tal y como regulaba el citado artículo 13), sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación.

La regulación del Real Decreto-Ley 28/2020 ha sido sucedida posteriormente por la de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (que sigue excluyendo de su ámbito de aplicación a las Administraciones Públicas) que contiene las siguientes definiciones:

- «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

  Además, *"se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo."*

- «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

- «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

Estas definiciones resultan muy clarificadoras en cuanto los términos "trabajo a distancia" y "teletrabajo" vienen usándose casi de forma sinónima en el lenguaje ordinario y social cuando el teletrabajo es una modalidad o concreción del trabajo a distancia basada en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Lo más relevante es que el trabajo a distancia es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora por lo que requiere la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en la Ley (que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior) sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (esto es, como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo), todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva (recogiéndose a este último respecto una previsión en la Disposición Adicional Primera).

Quinta. - Finalmente cabe hacer referencia a la mención a una **normativa específica de teletrabajo "ordinario" en el ámbito de las Administraciones Públicas.**

Y así, debemos volver al Real Decreto-Ley 28/2020 donde resulta relevante apuntar que el mismo no resultó de aplicación al Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas (Disposición Adicional Segunda) sino que fue mediante 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, donde se introdujo un nuevo Artículo 47 bis sobre Teletrabajo dentro de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público-EBEP- (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Así el EBEP, la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial con carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

Sexta.- Es en este contexto en el que se enmarca el Proyecto de Decreto que informamos, si bien debemos apuntar que con carácter previo al Proyecto de Decreto que se nos somete a Informe cabe mencionar que el Acuerdo 105/2021, de 30 de septiembre, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en la situación actual de crisis sanitaria por COVID-19, en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León deja sin efecto lo establecido (de forma excepcional) en el Acuerdo 32/2020, de 2 de julio y que *"…mantendrá su eficacia mientras dure la situación actual, con respecto a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19"* siendo de aplicación *"…con carácter general, al personal que preste servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y en los Organismos Autónomos dependientes de ésta"* y que *"En el marco de las disposiciones enunciadas en la exposición de este acuerdo y en el de las medidas relacionadas en la «Guía de medidas preventivas a adoptar frente al SARS-COV-2 en los centros de trabajo dependientes de la administración de la Comunidad de Castilla y León», la prestación del servicio, en su respectivo ámbito laboral, por parte de los empleados públicos se llevará a cabo de manera presencial."*

A juicio del CES, por tanto, puede decirse que este Acuerdo 105/2021 pretende restablecer una situación de normalidad en la prestación de servicios por parte del personal al servicio de la Administración de la Comunidad, con un régimen de teletrabajo que estando actualmente regulado por el Decreto 16/2018 pasará a ser regulado por el Proyecto que informamos tras su futura aprobación como Decreto.

Séptima. – Desde el CES queremos destacar la celeridad de la Administración Autonómica en su propia regulación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, pues el presente Proyecto de Decreto ya se encontraba cerrado en su trámite de información pública el 27 de mayo de 2020. Sin embargo, no cabe desconocer que la cuestión de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el ámbito de las Administraciones Públicas sin duda ha recibido un fuerte impulso con el inicio de la tramitación del Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado (sometido a trámite de información pública desde el 15 de diciembre de 2021 al 4 de enero de 2022)

Octava.- El Consejo Económico y Social de Castilla y León emite este Informe Previo en el ejercicio de sus funciones *"de carácter consultivo y asesor en materia socioeconómica de la Comunidad Autónoma de Castilla y León"* si bien debemos apuntar que ni el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (primera norma autonómica que

reguló esta materia) ni el todavía vigente 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 fueron sometidos al Informe Previo de esta Institución por tratarse de normas de ámbito organizativo interno de la Administración General de la Comunidad.

IV.- Observaciones Particulares.

Primera. – El Capítulo I relativo a Disposiciones Generales contiene los artículos 1 al 7.

El **artículo 1** define el **objeto** del Proyecto de Decreto, que es regular las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través de teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León incluido en su ámbito de aplicación.

El **artículo 2** define el **ámbito de aplicación** del Proyecto de Decreto, que será el personal funcionario de carrera o interino y al personal laboral fijo o temporal, que preste sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta. En el Consejo valoramos positivamente que la norma afecte a todo el personal funcionario y laboral, ya sea fijo o temporal.

En el Informe de evaluación del impacto económico del Proyecto de Decreto que ahora informamos se estima que el número de puestos susceptibles de ser reconocidos en la relación de puestos de trabajo como teletrabajadores es de 12.244 entre el personal funcionario y de 12.323 laborales. En el CES consideramos que estas cifras demuestran la importancia de la norma en cuanto puede afectar a un gran número de personas trabajadoras de la Comunidad.

Se incluye el personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, (personal que era excluido en la norma anterior, Decreto 16/2018, de 7 de junio) aunque se establece que, "dadas las características propias de prestación de servicios de este personal, mediante orden del titular de la Consejería de Sanidad se procederá a la adaptación a su régimen específico de la regulación establecida con carácter general en el presente decreto". En el CES consideramos adecuado que se establezca un plazo máximo para la publicación de la mencionada orden en la Disposición Adicional Primera del Proyecto de Decreto, sin perjuicio de lo que expresaremos más adelante.

Por otra parte, se excluye al personal que preste servicios en los centros dependientes de la Consejería de Educación, salvo al personal de servicios administrativos, añadiéndose que, para

estos últimos, "se valorará de manera excepcional la autorización del teletrabajo de acuerdo con las condiciones que se determinen por la Consejería de Educación".

Segunda. – El **artículo 3** del Proyecto de Decreto, se refiere a las **definiciones** de: teletrabajo, persona que teletrabaja, persona supervisora, periodos de interconexión, oficina a distancia, documento de compromisos, plan individual de teletrabajo, unidades de gestión competentes en materia de teletrabajo y unidades administrativas.

En el CES observamos que algunas de las definiciones contenidas en este artículo van más allá de lo que es la mera definición y recogen aspectos que vienen a ser propiamente regulatorios. Concretamente, observamos que la definición de teletrabajo establece que "la prestación del servicio mediante esta modalidad deberá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial" y desde CES entendemos que su encuadre debería ser dentro del Capítulo III del Proyecto que informamos. Asimismo, se observa que en la propia definición de la persona supervisora se establecen las funciones de la misma, lo que también genera dudas al Consejo sobre la idoneidad de que ello se contenga en las definiciones. Por su parte, la definición de jornadas teletrabajables establece que estas no podrán ser más de cuatro a la semana, lo que se regula en el artículo 17 referido a distribución de la jornada, entendiendo el CES que no sería necesario que se contenga en el artículo 3. Por último, la definición del documento de compromiso contiene los extremos que ha de tener dicho instrumento, lo que a nuestro juicio no es una definición y podría regularse en otra parte del articulado.

En cuanto a los períodos de interconexión, definidos en el artículo 3.4 entendemos en el CES que deberían recogerse en el Documento de Compromisos y/o en el Plan Individual de Teletrabajo al objeto de que se puedan introducir medidas de flexibilidad horaria con garantía de prestación del servicio y conexión con la unidad de dependencia.

Tercera. – El **artículo 4** establece los **fines** del Proyecto de Decreto entre los que se encuentran contribuir a la fijación de la población en el medio rural, disminuir el riesgo de accidentes laborales, especialmente "in itinere" o potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral. En el Consejo consideramos la importancia de los fines descritos, tal y como se ha manifestado en multitud de informes, por lo que valoramos la contribución de la norma, en mayor o menor medida, a perseguir la consecución de tales fines. En cuanto a la fijación de población en el medio rural, en el CES consideramos, tal y como hemos expresado en otros Informes, la importancia de que exista conexión a internet suficiente y adecuada desde todo el territorio

de la Comunidad Autónoma, considerando que ello podría favorecer el asentamiento de personas teletrabajadoras en zonas rurales.

Cuarta. – El **artículo 5** se dedica a los Derechos individuales y colectivos del personal teletrabajador, estableciendo que este personal tendrá los mismos derechos y deberes individuales y colectivos que el resto del personal, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación de servicios de manera presencial, y no experimentará variación alguna en sus retribuciones ordinarias y tiempo de trabajo. En el punto 2 de este artículo se enumeran varios derechos que se garantizarán con carácter especial, entendiendo el CES que al tratarse de los mismos derechos que tiene el todo el personal, aunque su enumeración es meramente declarativa, la consideramos apropiada. No obstante, en cuanto al derecho a la desconexión digital (recogido en el apartado 2d), consideramos que es necesario elaborar una política interna dirigida a las personas trabajadoras en la que se definan las modalidades de ejercicio de derecho a la conexión, tal y como se establece en el artículo 18.2. del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre.

Quinta. – El Capítulo II regula los requisitos de acceso al teletrabajo, tanto en cuanto a los requisitos de los empleados públicos, artículo 6, como a los requisitos de los puestos de trabajo, artículo 7.

Entre los **requisitos del personal empleado público** recogidos en el **artículo 6** se encuentra el de contar certificado en competencias digitales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Esta formación es impartida en los planes de formación de la ECLAP de forma generalizada. En el CES entendemos, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición transitoria quinta del Proyecto de Decreto, que estar en posesión de este certificado ha de configurarse como formación para las personas trabajadoras que prestan servicio en la modalidad de teletrabajo, incluyendo la experiencia ya demostrada por este personal público y no como un requisito previo para el acceso al teletrabajo, pudiendo ser un requisito tener los conocimientos informáticos y telemáticos teóricos y prácticos que garanticen la aptitud.

En lo que se refiere a los requisitos de disponer de un espacio de trabajo que cumpla con las condiciones marcadas por la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral y disponer de una conexión a Internet adecuada al contenido y funciones del puesto a desempeñar en régimen de teletrabajo que garantice la conexión permanente durante el desarrollo de la jornada de trabajo, en el CES consideramos que, en el caso de que el

teletrabajo tenga lugar por situaciones extraordinarias o excepcionales (reguladas en el Capítulo VI de este mismo informe) se facilitará a las personas trabajadoras la adaptación del espacio de trabajo y el coste de la conexión, en su caso.

En el **artículo 7** se establece que es susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo cualquier puesto que pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y la comunicación, debiendo estar identificados en las RPT o en las plantillas orgánicas. Se establecen, asimismo, los puestos que no son susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo.

Sexta. – El Capítulo III se dedica a la duración y extinción del régimen de teletrabajo. Así en su **artículo 8** establece que la autorización y posible prórroga de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá la **duración** máxima de dos años, salvo que en la solicitud se haga constar un período inferior, con posible prórroga, debiendo establecerse en la resolución de concesión el periodo inicial del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 9 y 10 del presente decreto (referidos a suspensión extinción y renuncia de la autorización)

Asimismo, se establece que la duración máxima de cada prórroga será de un año, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee, estando condicionado el otorgamiento de la prórroga al mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la autorización inicial y a los contemplados en el documento de compromisos, considerando a su vez el orden de prelación con el resto de los solicitantes y el mantenimiento de los criterios a que dieron lugar la posición en la prelación, que se regula en el Capítulo IV del Proyecto de Decreto que se informa.

Séptima. – El **artículo 9, referido a suspensión de la autorización,** regula los supuestos por los que se podrá suspender la autorización de teletrabajo, tanto de oficio como a instancia de la persona interesada, establece que el período de tiempo durante el que la autorización de teletrabajo se encuentre suspendida no será computable a efectos del período máximo para el que éste hubiese sido autorizado

Por su parte en el **artículo 10** se regula **la extinción y renuncia de la autorización** de teletrabajo, estableciéndose las causas que llevarían a la extinción (finalización del plazo de la autorización o de la prórroga, modificación sustancial del puesto de trabajo o cambio de actividad, circunstancias sobrevenidas debidamente motivadas, etc.). Asimismo, se establece que la persona teletrabajadora podrá renunciar en cualquier momento a la prestación de servicios en esta modalidad, mediante escrito dirigido al órgano que la autorizó presentado

con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha en la que pretenda reanudar su actividad exclusivamente presencial.

Octava. – El **Capítulo IV** dedica su contenido al Procedimiento de Autorización de Teletrabajo, artículos 11 a 14.

El **artículo 11** regula los **órganos competentes**, estableciendo como tales a los titulares de las Secretarías Generales (servicios centrales) y de las Delegaciones Territoriales (en servicios periféricos). En cuanto a los organismos autónomos el proyecto de decreto establece la competencia al órgano con rango equivalente al de titular de secretaría general. A este respecto hay que indicar que el concepto de "rango" tiene un sentido jerárquico, siendo más propio, al parecer de este Consejo, hacer referencia al alto cargo titular de las competencias asimilables a las de secretaría general, pues no es infrecuente que éstos ostenten diferentes rangos en los distintos entes autónomos aun estándoles atribuidas similares competencias. Parece más apropiada por tanto una referencia similar a la que contiene en su artículo 3 el aún vigente Decreto 16/2018 ("En el ámbito de los Organismos Autónomos esta competencia será ejercida de conformidad con sus normas de atribución competencial y, en su defecto, por el órgano con rango equivalente a Secretario General.").

Novena. - El **artículo 12** regula el **inicio del procedimiento**, esta regulación no presenta apenas novedades con respecto a lo que establece el Decreto 16/2018, siendo algunos de ellas tales como: la tramitación electrónica se establece en todo caso, el concepto de "jornadas que pretenden ser desempeñadas en régimen de teletrabajo" se sustituye por "plazo para el que se solicita el teletrabajo".

La solicitud debe recoger también el compromiso de adoptar "las medidas seguridad e higiene que se determinen en el artículo 19 (entiende el CES que la referencia correcta ha de ser al artículo 18, puesto que es al que se refiere a la Prevención de Riesgos Laborales).

Se añade en la solicitud el "*compromiso de observar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal",* lo que valoramos favorablemente.

Se incluye en la solicitud el *"compromiso de disponer de una conexión a Internet adecuada al contenido y funciones del puesto a desempeñar en régimen de teletrabajo*". Indicamos que puede resultar redundante ya que este compromiso está también incluido en la declaración responsable sobre los requisitos subjetivos del empleado referidos en el artículo 6, declaración responsable que también debe formar parte de la solicitud.

Décima. - El **artículo 13** regula el **trámite de instrucción del procedimiento**. Esta regulación se compone de cinco puntos: el informe del responsable del órgano, las garantías para asegurar la atención presencial en la unidad administrativa, el baremo para ordenar las solicitudes presentadas (así como para el desempate en caso de ser necesario), las particularidades en la instrucción en caso de informe desfavorable, y las particularidades en la instrucción en caso de informe favorable.

El **primer punto** indica que será preceptiva pero no vinculante la emisión de informe del responsable de la unidad. El contenido y el plazo de emisión del informe serán diferentes en función de si el puesto de trabajo en cuestión está o no identificado en la RPT (relación de puestos de trabajo) como susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo.

En caso de que el puesto de trabajo esté identificado en RPT como teletrabajable el informe se emitirá en 5 días, y se limitará a la constatación del cumplimiento de requisitos objetivos (puestos cubiertos en teletrabajo en la unidad, cumplimiento de los requisitos del empleado y del puesto -artículos 6 y 7-, y necesidades de acceso a bases de datos o aplicaciones). No obstante, se añade un elemento con el siguiente literal: "Adecuación de esta modalidad de prestación del servicio al funcionamiento del órgano o de la unidad administrativa de dependencia del puesto en el que se solicita el teletrabajo". A juicio del CES este punto introduce un elemento subjetivo y entra en contradicción con el carácter del puesto que ya está identificado como teletrabajable, y tendría un encaje más adecuado en el siguiente supuesto de emisión de informe (puesto no identificado en RPT como teletrabajable).

En caso de que el puesto de trabajo no esté identificado en RPT como teletrabajable el informe se emitirá en 10 días, y su contenido coincide con el del anterior caso, salvo que se añade la descripción de las tareas y funciones asignadas al puesto, y se elimina el punto comentado al final del párrafo anterior relativo a la adecuación de la modalidad de prestación del servicio al funcionamiento de la unidad, que ya indicábamos que tendría más encaje en este tipo de informe.

El **segundo punto** indica las garantías para asegurar la atención presencial en la unidad administrativa. Para ello establece unos porcentajes máximos de puestos a desarrollar en régimen presencial "respecto de los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo" (no obstante, no encontramos regulación que indique qué puestos son "susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo" salvo cuando se identifiquen como tales a futuro en las RPT). Una regulación no deja de parecer contradictoria: asegurar la presencialidad estableciendo porcentajes máximos de puestos a desarrollar precisamente en esa modalidad presencial, sin establecer un mínimo objetivo.

Se acota por tanto un límite porcentual del 60% como exigencia máxima para el desarrollo de puestos de forma presencial (cuya referencia ya hemos dicho que no parece ser algo objetivable), y además se deberá acreditar la necesidad "si el porcentaje que se pretende establecer supera el 40%" (entendemos que se refiere al porcentaje que resulte de la autorización de solicitudes de teletrabajo en la unidad, ya que no hay referencia en el proyecto de decreto al establecimiento de porcentajes por unidad).

El **tercer punto** regula el baremo para ordenar las solicitudes presentadas (así como para el desempate en caso de ser necesario). Se establece un baremo de concesión de puntos para el caso en que "no se puedan autorizar todas las solicitudes" (cuestión que ya hemos referido que no se determina de forma objetiva en el Proyecto de Decreto).

Se conceden puntos en base a 7 posibles circunstancias: especial protección, discapacidad, conciliación de la vida familiar con la laboral (en este caso solo cuando el cónyuge o la pareja de hecho desempeñe una actividad por cuenta propia o ajena o se encuentre incapacitado para cuidados de otras personas; además este baremo no será aplicado cuando el cónyuge o la pareja de hecho presten servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León), criterios de población y dispersión geográfica, realización de estudios reglados, por "no" desempeñar otro puesto de trabajo compatible, y por no haber podido acceder al teletrabajo anteriormente (esta última circunstancia no está identificada como punto, pero se podría identificar como punto 3.g) del artículo 13).

Por último, se regulan los desempates ya que el orden en que están redactadas las circunstancias del baremo establece un orden de prioridad determinada por la nota más alta obtenida en cada una de ellas, por su orden. De persistir el empate, tendrá prioridad quien no haya obtenido teletrabajo en los últimos 12 meses, y de persistir nuevamente, se otorgará al de mayor antigüedad, y de persistir, al de mayor edad.

El Consejo observa que en el punto 2.c).1º del artículo 13 se establece una prioridad absoluta, que podría regularse por su importancia de forma específica, ya que establece que "Por tener cónyuge, pareja inscrita en el registro de parejas de hecho, o hijos a cargo menores de edad, menores en régimen de tutela o acogimiento familiar o mayores con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela, que tengan reconocido un grado III de dependencia: tendrán prioridad en todo caso sobre el resto de los solicitantes. "

Además, se aprecia la contradicción que supone otorgar 2 puntos a esta casuística cuando ya se ha establecido su prioridad absoluta.

El **punto cuarto** del artículo 13 regula las particularidades en la instrucción en caso de informe desfavorable estableciendo un trámite de audiencia previo a la resolución (hay que recordar que el informe no es vinculante).

El **quinto punto** regula las particularidades en la instrucción en caso de informe favorable, en este caso, acompañar el plan de trabajo regulado en el artículo 16.

Undécima.- El **artículo 14** regula la **resolución del procedimiento**, con cinco disposiciones: resolución estimatoria (y su contenido), resolución desestimatoria expresando motivación que parece ser solo se podrá fundamentar en el no cumplimiento de los requisitos de los artículo 6 y 7 (requisitos del empleado y del puesto de trabajo, respectivamente), el plazo de resolución (3 meses) y los efectos desestimatorios del silencio administrativo (en contradicción con la iniciativa incluida en el proyecto de ley de medidas tributarias y administrativas; ver informe Previo CES IP-15/21-U que precisamente eliminaba este carácter desestimatorio de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas), la publicidad de las Resoluciones en el portal del empleado público (en términos estadísticos -número de autorizaciones y denegaciones-), y la procedencia de los recursos habilitados por la legislación (algo que no deja de ser redundante en materia normativa).

Duodécima. - El **Capítulo V** dedica su contenido a la regulación de las **condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo**, que se desarrolla en 6 artículos.

El primero de ellos es el **artículo 15** regulador de las **condiciones generales** de la prestación de servicios y establece por un lado los compromisos que deben asumir los empleados (básicamente las normas de prevención, y el plan individualizado), y por otro lado establece lo que podemos llamar las obligaciones de la administración en cuanto a medios tecnológicos (teléfono móvil, certificado digital, acceso a aplicaciones, equipo informático, etc.). Este seguimiento se regula parcialmente en el artículo 3.8 en el apartado de "Definiciones", lo cual, a nuestro juicio, debería estar regulado en este artículo 15 que regula específicamente las materias de seguimiento. Finalmente establece que los medios facilitados por la administración son de uso exclusivo para la prestación de los servicios encomendados, a cuyos efectos se suscribirá un documento con los pormenores relativos a las condiciones reguladoras de los dispositivos tecnológicos.

Desde el CES queremos hacer constar que en este proyecto no se hace ninguna referencia al derecho a posibles abonos por los gastos extras que le pueda suponer para el empleado público y que ya tienen reflejo en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El **artículo 16** regula el **seguimiento, evaluación y acreditación** de los servicios prestados, que realizará la propia persona teletrabajadora (con el visto bueno de la supervisora) y que al parecer deberá acreditar también la jornada y horario realizados, si bien no se expresa de forma indirecta sino mediante remisión al Plan Individual de Trabajo, lo que podría clarificarse en la redacción del artículo. Se deberán reflejar las tareas efectuadas, el cumplimiento de objetivos y resultados establecidos en el Plan Individual de Trabajo.

El **artículo 17** regula la **distribución de la jornada** estableciendo al menos un día presencial, sin posibilidad de fraccionamiento, y respetando la reducción de jornada en caso de tenerla concedida. Se establecen dos salvedades: en primer lugar, que la distribución y el número de días de las jornadas teletrabajables podrán ser modificados unilateralmente por el órgano competente por "circunstancias sobrevenidas", en segundo lugar, que durante la jornada teletrabajable se podrá exigir la presencia de la persona teletrabajadora "por razones de servicio". El Consejo entiende que ambas salvedades introducen una posición de primacía de una de las partes con respecto a lo establecido en el Plan Individual de Trabajo, sin establecer mecanismos que compensen ese desequilibrio entre las partes que se había establecido en principio sobre la base de un compromiso mutuo.

Siempre teniendo en cuenta el carácter voluntario del teletrabajo, en el CES entendemos que se debería poder fraccionar la jornada diaria con carácter excepcional (a pesar de lo que indica el artículo 17.3 del Proyecto) y consideramos que, para la agilidad del procedimiento, se desarrolle a través de informes vinculantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en base a situaciones debidamente acreditadas.

El **artículo 18** regula los trámites administrativos para el cumplimiento efectivo de la normativa referente a la Prevención de Riesgos Laborales. Y los **artículos 19 y 20** regulan respectivamente el compromiso de la Administración en materia de formación de las personas con teletrabajo (condiciones, prevención de riesgos laborales, protección de datos, herramientas informáticas, gestión por objetivos, o evaluación del desempeño), y el compromiso de la administración de establecer los mecanismos que garanticen el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

Decimotercera. - El **Capítulo VI** del texto que informamos se refiere a la "Prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales" y se compone de un único **artículo, el 21**.

Esta modalidad de trabajo no presencial es distinta de la que se reglamenta en los Capítulos II, III y IV del Proyecto de Decreto que puede considerarse como una prestación de servicios en

régimen de teletrabajo "ordinaria" y, por tanto, entiende este Consejo que esta conceptuación de teletrabajo ordinaria de los Capítulos II, III y IV podría recogerse expresamente en alguna parte del Proyecto de Decreto para una mayor claridad de la futura norma.

El CES valora favorablemente esta nueva modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales no regulada en el todavía vigente Decreto 16/2018 y que puede servir para cubrir transitoriamente situaciones que puedan producirse en la práctica.

Decimocuarta. - Las circunstancias que habilitan el establecimiento de esta modalidad extraordinaria de teletrabajo se mencionan en el apartado 1 del artículo 21 y son las siguientes:

- Necesidades de prevención de riesgos laborales (letra a) del artículo 21,1);
- Razones de emergencia sanitaria (letra b);
- Obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo de este de forma presencial (letra c);
- Traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio (letra d);
- Otras circunstancias de fuerza mayor (letra e).

En principio este Consejo considera adecuada esta relación de circunstancias habilitantes, pero en relación al último de los supuestos, y con base en el artículo 1.105 del Código Civil, la fuerza mayor haría referencia a acontecimientos imprevisibles o inevitables y es por ello que, en tanto, las circunstancias anteriores a las mencionadas en la letra e) del apartado 1 del artículo 21 a nuestro parecer no tienen por qué responder necesariamente a circunstancias de fuerza mayor (salvo en su caso las razones de emergencia sanitaria de la letra b), consideramos que sería más apropiado que la letra e) fuera "*Circunstancias de fuerza mayor en general*" u otra redacción similar.

Decimoquinta. - Por otra parte, consideramos apropiado el apartado 2 de este artículo 21 tanto en lo referente a quién pueda realizar la propuesta de esta prestación de servicios en modalidad extraordinaria (tanto "*la persona titular del centro directivo cuyos empleados públicos se vean afectados*" como "*el órgano competente en materia de personal*") como a que el servicio con competencias en materia de prevención de riesgos laborales competente pueda proponer, por razones de seguridad y salud de las personas afectadas, esta modalidad de prestación de servicios como una medida preventiva.

Decimosexta. - Ahora bien, siguiendo con este apartado 2 del artículo 21, más dudas nos plantea que "*La resolución corresponderá en cada caso al órgano competente por la materia determinado en las normas correspondientes".*

En primer lugar, hay que entender que el procedimiento de autorización de teletrabajo en esta modalidad en principio será un procedimiento iniciado de oficio (artículos 58 a 62 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas) y por razones de seguridad jurídica, y en tanto apenas se contiene regulación en el presente Proyecto de Decreto, a nuestro juicio así debería recogerse expresamente en el texto informado.

Por otra parte, a esta Institución le genera dudas la expresión "*órgano competente por la materia determinado en las normas correspondientes"* de tal manera que se da a entender que habría de acudirse a distintas normas de carácter organizativo (tanto de la Administración General de la Comunidad como de los Organismos Autónomos dependientes) para dilucidar cuál sería el órgano competente, pero *"la materia"* en sentido estricto, a nuestro parecer, sería el teletrabajo y tal norma a tener en cuenta para determinar el órgano competente sería, precisamente, el texto que informamos (particularmente su artículo 11) cuando haya sido aprobado como Decreto, por todo lo cual el CES entiende conveniente mejorar la redacción de este último párrafo del apartado 2 del artículo 21.

Decimoséptima. - Dadas las circunstancias por las que se adopta la "prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales" a este Consejo le parece razonable que la prestación de esta modalidad de teletrabajo se pueda llegar a extender hasta la totalidad de las jornadas semanales y que no sea necesario el cumplimiento íntegro de las condiciones previstas en los Capítulos II, III, IV y V ,tal y como recoge el apartado 4 del artículo 21, (y con la excepción mencionada en nuestra *Observación Particular Quinta*) y en tanto sí deben cumplirse las condiciones del Capítulo I sobre "Disposiciones Generales" y, en particular, los derechos individuales y colectivos del personal teletrabajador del artículo 5.

Sin embargo, por razones organizativas e incluso de protección de las propias personas trabajadoras, este Consejo considera conveniente que esta modalidad de teletrabajo "excepcional" se separe en la menor medida posible del régimen general de los citados Capítulos si bien es consciente de que ello puede resultar complicado en la práctica,

particularmente en hipotéticos supuestos de adopción de teletrabajo excepcional en casos de fuerza mayor imprevisibles.

Decimoctava. - El CES valora favorablemente las previsiones del apartado 5 del artículo 21 que tienen por finalidad informar a los representantes de las personas trabajadoras ("juntas de personal" en el caso de la Administración General y "comités de empresa" en el caso de órganos de la Administración Institucional) de la adopción de esta modalidad de teletrabajo excepcional. Obviamente consideramos conveniente informar de esta circunstancia con la mayor anticipación posible ("con carácter previo o simultáneo en función de las circunstancias que motiven esta situación" señala el Proyecto) si bien consideramos que cuando concurran causas de fuerza mayor será complicado informar con cierta antelación.

Decimonovena. – En relación al supuesto regulado en el párrafo segundo del apartado 5 del artículo 21 se señala que, en este caso, la información sobre la prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial por situaciones extraordinarias o excepcionales deberá proporcionarse a las organizaciones sindicales presentes en las "*Mesas Sectoriales de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León".* Entiende el CES que tales Mesas Sectoriales son las reguladas en el apartado 3 del artículo 102 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, pero, en cualquier caso, estimamos recomendable que se haga esta remisión expresa en el Proyecto de Decreto para mayor certeza en este ámbito.

Vigésima. - El Capítulo VII del Proyecto de Decreto, compuesto de un único **artículo 22**, crea la **Comisión de seguimiento y evaluación** como órgano colegiado de seguimiento y control de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, siendo de composición paritaria (esto es, tantos representantes de la administración autonómica como representantes sumados en total de cada una de las organizaciones sindicales presentes en las Mesa General de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León). La todavía vigente Comisión de seguimiento del teletrabajo (artículos 25 a 27 del Decreto 16/2018) no contempla esta presencia paritaria y en este sentido el CES realiza una valoración favorable.

Sin embargo, se señala que "la secretaría" tendrá "voz y voto" y al respecto debe decirse:

- Que, a nuestro parecer y aun cuando pueda resultar obvio, debería especificarse "la persona titular de la secretaría" en tanto esto no queda meridianamente claro con la redacción actual, pudiéndose generar la sensación de que la *"secretaría"* podría estar compuesta por más de una persona.
- Que, conforme al artículo 57 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, a la persona titular de la secretaría le corresponde "*Asistir a las reuniones con voz y voto si es miembro del órgano, y con voz, pero sin voto si actúa como funcionario".*

No se especifica en el Proyecto si "*la secretaría"* tiene o no la condición de funcionario, pero al ser designada *"por quien ostente la presidencia entre el personal funcionario destinado en la dirección general competente en materia de función pública*" (siendo por otro parte complicado dilucidar a quien se refiere en este sentido el Proyecto) y no por *"el titular de la consejería con competencias en materia de función pública"* (como los representantes de la administración autonómica) parecería darse a entender que esta "secretaría" tendría la condición de funcionario y, de ser así y conforme al artículo 57 de la Ley 3/2001, no podría contar con voto.

Por todo lo expresado, el CES considera necesaria una redacción más aclaratoria de la persona titular de la Secretaría (artículo 22.1 párrafo 2º) y con una configuración en cuanto al voto que se adecúe al principio de composición paritaria que rige esta nueva Comisión de seguimiento y evaluación.

Vigesimoprimera. - En cuanto a las funciones de esta Comisión, estimamos que su *"informe anual de seguimiento"* (letra a) del apartado 3 del artículo 22) debe tener por finalidad principal verificar hasta qué punto pueda estar contribuyendo el desarrollo de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo a los fines del artículo 4, de tal manera que tales fines a nuestro parecer deberían considerarse como los indicadores a tener en cuenta para poder efectuar el seguimiento de esta modalidad de prestación de servicios y sería recomendable según nuestro criterio que, de alguna manera, así se recogiera en el Proyecto, con evaluaciones relativas al posible impacto en cuanto a la fijación de población en el medio rural (letra c) del artículo 4), a la disminución de accidentes de trabajo (letra e), a los efectos que esté teniendo en cuanto a la conciliación (letra f), etc.

En relación a la función de la letra b) del apartado 3 del artículo 22 ("Informar las quejas que se presenten en relación con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo") consideramos que es una función que bien no se va a poder cumplir o que bien no va a tener virtualidad en

la práctica y dado que esta Comisión en principio se va a reunir cuatro veces al año (sin perjuicio de reuniones extraordinarias con arreglo al apartado 2 del artículo 22) y la función que mencionamos nos parece más propia de un órgano que tenga reuniones de manera constante.

Vigesimosegunda. - La **Disposición Adicional Primera ("Personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud")** prevé un plazo máximo para dictar una orden por la que se adapte al régimen específico del personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias del Gerencia Regional de Salud a la regulación establecida con carácter general en el proyecto de decreto, de tal manera que en el momento que se dicte tal orden resultará de aplicación lo establecido en el texto que informamos a tal personal.

Desde el CES valoramos favorablemente el establecimiento de tal plazo porque, de lo contrario, en la práctica el personal que presta servicios en centros e instituciones sanitarias del Gerencia Regional de Salud quedaría de facto excluido de la aplicación del Proyecto de Decreto sine die.

Ahora bien, por lo que al plazo concreto se refiere se establece que la citada orden se dicte *"en el plazo de un año desde la aprobación del presente Decreto*" estimando el Consejo que este plazo puede resultar demasiado amplio y que tal referencia, la de la aprobación (que haría referencia al momento en que se adopte en futuro Decreto en Consejo de Gobierno y no al momento de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León-BOCyL-) puede resultar problemática, en tanto las normas no producen efectos jurídicos hasta su entra en vigor (lo que acaece con la publicación de la norma) y es esta la referencia que a nuestro parecer sería más conveniente realizar (tanto por razones de seguridad jurídica como porque es la que se utiliza siempre en la práctica) con la expresión "*desde la entrada en vigor."*

Vigesimotercera. - En **la Disposición Adicional Segunda ("Medios tecnológicos")** a nuestro parecer resulta poco clara la expresión "*durante este periodo transitorio*", interpretando el Consejo que el Proyecto se refiere al tiempo que media entre la presentación de la solicitud de la persona empleada pública y la resolución del órgano competente, pero en cualquier caso estimamos necesaria una mejor redacción al respecto.

El CES considera que no debería ser objeto de denegación aquella solicitud que cumpla los requisitos por el mero hecho de que no existan medios tecnológicos disponibles por la administración, si la persona interesada dispone de ellos.

Por su parte, la **Disposición Adicional Cuarta ("Modelo de documento de compromisos de teletrabajo")** prevé que la dirección general competente en materia de función pública apruebe un modelo de documento de compromisos para garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen al amparo del Proyecto de Decreto.

A la vista del apartado 7 del artículo 3 (que en principio define pero en la práctica también regula tal "*documento de compromisos*") no parece que la eficacia del Proyecto informado dependa de la aprobación del modelo que se prevé en esta Disposición Adicional pero entendemos que contar con un modelo puede ser beneficioso tanto para la organización de la Administración como para la propia persona empleada pública, por lo que estimamos conveniente que tal modelo se apruebe a la mayor brevedad posible desde la entrada en vigor como Decreto del Proyecto que informamos y garantizar que hasta ese momento, la solicitud se pueda formalizar por parte del personal empleado público, según su conocimiento, sin que sea motivo para la desestimación el hecho de que la Administración no haya aprobado aún dicho modelo.

Vigesimocuarta. - La Disposición Transitoria Tercera ("Implantación del sistema de control horario") dispone que "*En tanto no se implante el sistema de control horario en remoto, este se desarrollará durante las jornadas de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la resolución de concesión".*

El articulado del Proyecto de Decreto no contiene mención alguna a tal sistema de control horario en remoto y consideramos contradictorio que el régimen transitorio del Proyecto contenga mención a cuestiones no reguladas en el articulado [de tal manera que con carácter general lo único que se menciona (artículo 16.2) es que "*El sistema de acreditación de jornada y horario de trabajo será el establecido en el plan individual de teletrabajo*"], por lo que, en su caso, debería al menos contenerse una mínima previsión en el articulado.

Vigesimoquinta. - De la **Disposición Transitoria Cuarta** parece derivarse la voluntad de que se vayan aprobando nuevas relaciones de puestos de trabajo en lo que se identifiquen claramente los puestos que tengan o no la condición de teletrabajables, lo que el CES valora favorablemente por la garantía que ello ofrece a las personas empleadas públicas y otorgándose así mayor certeza en la resolución de procedimientos de solicitud de autorización para teletrabajar. Por otra parte, observamos que la remisión al artículo "*13 b)"* sería errónea en tanto consideramos claramente que la referencia sería la del artículo *"13.1 b)"*

V. Conclusiones y Recomendaciones:

Primera. – En el CES valoramos positivamente que la regulación de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo tenga carácter voluntario, reversible y compatible con la prestación de servicios de forma presencial, así como la garantía de derechos en igualdad, tanto en condiciones laborales, como retribuciones, prevención de riesgos laborales, estabilidad en el empleo, formación, promoción profesional y tiempo de trabajo y jornada.

Segunda. – Tal y como se ha apuntado en la Observación Particular Primera de este mismo Informe, en el ámbito de aplicación de la norma se excluye al personal que preste servicios en los centros dependientes de la Consejería de Educación, salvo al personal de servicios administrativos.

En el Consejo consideramos que el teletrabajo puede permitir la celebración de reuniones de los equipos docentes y tutorías, entrevistas con familias, programación de la actividad del aula, actividades de formación, así como otras tareas de carácter similar. Es por ello por lo que consideramos, que, de persistir la exclusión en esta norma, se deberá plantear la aprobación de una norma específica para regular la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal que se excluye del ámbito de aplicación del Proyecto de Decreto, dadas las características especiales de este personal público que pueden hacer necesario un régimen diferenciado.

Tercera. – Las personas trabajadoras tienen derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluidas todas aquellas personas que trabajan a distancia, según se recoge en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En el artículo 5.2.d) del Proyecto de Decreto que informamos se reconoce este derecho, por lo que en el CES consideramos que, ha de garantizarse, que las personas trabajadoras afectadas por el mismo ejerzan su derecho a la desconexión digital, a fin de que se respete su tiempo de descanso y su intimidad personal y familiar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido. Para ello, estimamos que podría llevarse a cabo una política interna dirigida a personas teletrabajadoras, a fin de definir las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Cuarta. – Uno de los posibles inconvenientes que puede presentar el teletrabajo es un mayor aislamiento laboral respecto a las personas que trabajan presencialmente. En el Consejo consideramos que es necesario implantar medidas específicas a fin de evitar el distanciamiento social, la sensación de soledad y aislamiento por no poder establecer relaciones sociales de las personas afectadas por el proyecto de decreto que informamos que prestan sus servicios en régimen de teletrabajo.

Quinta. - En el CES consideramos que, el Proyecto de Decreto que informamos en particular y todas las medidas adoptadas para regular la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, han de tener en cuenta la importancia del fomento de la igualdad entre hombres y mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar desde el punto de vista de la corresponsabilidad, entendiendo el CES que el teletrabajo en sí no es una medida de conciliación pero puede contribuir a la igualdad de género por su contribución a una mayor flexibilidad a la hora de organizar el tiempo de trabajo y de compatibilizar las responsabilidades en el ámbito de los cuidados no remunerados con el empleo remunerado. No hemos de olvidar que el teletrabajo conlleva algunos riesgos, como su utilización como posibilidad para asumir la doble carga del trabajo, por lo que en el CES reiteramos la necesidad de un cambio cultural y una supresión de las barreras estructurales para alcanzar una distribución más equitativa del trabajo doméstico no remunerado.

Sexta. – En el Consejo consideramos que es necesaria la utilización de un lenguaje inclusivo a lo largo de todo el texto del proyecto de decreto que se informa, por lo que habría de introducirse, a nuestro juicio, alguna modificación en esta línea, como sustituir "secretarios generales o gerentes" por "personas titulares de la secretaría general o gerencia" o "teletrabajadores" por "personas teletrabajadoras", en algunos casos.

Séptima. – El CES se remite adicionalmente, en cuanto a Conclusiones y Recomendaciones del presente Informe, a las que puedan desprenderse de las Observaciones Generales y Particulares contenidas en el mismo.

Vº Bº La Secretaria — El Presidente,

Cristina García Palazuelos — Enrique Cabero Morán

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

Junta de
Castilla y León
Consejería de la Presidencia
Dirección General de la Función Pública

PROYECTO DE DECRETO 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

Las Administraciones Públicas se encuentran inmersas en los últimos años en un profundo proceso de transformación digital, en coherencia con los requerimientos propios de la sociedad tecnológica en la que desarrollan su actividad, lo que está suponiendo no sólo una notable transformación de los procedimientos de gestión y de la forma de relación con la ciudadanía, sino también evidentes repercusiones en el empleo público y en la propia organización del trabajo

Para hacer frente a ese proceso de trasformación digital se aprobó el 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, regulación que ha permitido extender esta nueva forma de organización del trabajo y constatar que es un sistema flexible y eficiente de desempeño laboral que mejora la eficacia y la calidad de los servicios que se prestan.

La modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, operada a través del Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre, añadió un nuevo artículo 47 bis, que establece una regulación de la modalidad de prestación de servicios a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y de la comunicación.

El carácter básico de esta normativa hace necesario actualizar la normativa autonómica sobre teletrabajo. Asimismo, supone una oportunidad para introducir las modificaciones aconsejadas por la experiencia de estos años y fundamentalmente por la situación de crisis sanitaria que ha obligado durante estos últimos meses a la Administración a ampliar la modalidad no presencial de prestación de servicios públicos.

El presente decreto se adecua a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia exigidos

en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y a los principios de accesibilidad, coherencia y responsabilidad que establece el artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública.

Tanto el principio de necesidad como el de eficacia exigen que la norma sirva al interés general, que en este caso consiste en la mejora regulatoria de la modalidad de prestación de servicio del personal que presta servicios en la administración pública, acorde con la modernización administrativa y la gestión del cambio, así como la adaptación a la normativa básica estatal.

La nueva regulación de la modalidad de prestación de servicio mediante el teletrabajo satisface también el principio de proporcionalidad. La regulación que esta norma contiene es la imprescindible para actualizar y simplificar el procedimiento de acceso y gestión del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, el decreto se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en la normativa básica estatal dándose cumplimiento, así mismo, al principio de coherencia con el resto de las actuaciones y objetivos de políticas públicas como la modernización de la administración pública, la conciliación de la vida familiar y laboral o la lucha contra la despoblación.

El Decreto 2/2019, de 16 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías y el Decreto 19/2019, de 1 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de la Presidencia, atribuye a ésta las competencias en materia de función pública, que ejerce a través de la Dirección General de la Función Pública.

La competencia de la Junta de Castilla y León para su aprobación se recoge en los artículos 6.1 y 6.2.b de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

En su virtud, la Junta de Castilla y León, a propuesta del Consejero de la Presidencia, de acuerdo con el dictamen del/oído el Consejo Consultivo

de Castilla y León, y previa deliberación del Consejo de Gobierno en su reunión de .....

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

El presente decreto tiene por objeto regular las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través de teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

1. El presente decreto será de aplicación, con carácter general, al personal funcionario de carrera o interino y al personal laboral fijo o temporal, que preste sus servicios en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y los Organismos Autónomos dependientes de ésta.

Queda expresamente incluido dentro del ámbito de aplicación, el personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias del Gerencia Regional de Salud, si bien, dadas las características propias de prestación de servicios de este personal, mediante orden del titular de la Consejería de Sanidad se procederá a la adaptación a su régimen específico de la regulación establecida con carácter general en el presente decreto, determinándose tanto los Servicios y Unidades en los que la prestación de servicios es susceptible de ser realizada bajo la modalidad de teletrabajo, como las condiciones y requisitos para tal autorización.

2. Se excluye del ámbito regulador del presente decreto al personal que preste servicios en los centros dependientes de la Consejería de Educación, salvo al personal de servicios administrativos a los que sí les podrá ser aplicable.

No obstante, respecto al personal perteneciente a la Consejería de Educación incluido en el ámbito de aplicación del decreto, dadas las características propias del servicio que se presta, se valorará de manera excepcional la autorización del teletrabajo de acuerdo con las condiciones que se determinen por la Consejería de Educación.

Artículo 3. *Definiciones.*

1. Teletrabajo. - Modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo pueda desarrollarse, siempre que la organización del servicio y el ejercicio de sus competencias lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación.

La prestación del servicio mediante esta modalidad deberá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible.

2. Persona que teletrabaja. – Persona al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León que, en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, alterna la presencia en el centro de trabajo con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

3. Persona Supervisora. – coincide con el superior jerárquico al que se encuentre adscrito el puesto de quien solicita esta modalidad de prestación de servicios.

Son funciones de la persona supervisora, la definición con la persona que solicita el teletrabajo del documento de compromisos y realizar el seguimiento, verificación y evaluación de los resultados a través del plan individual de trabajo.

4. Periodos de interconexión. - Son los espacios de tiempo de trabajo efectivo de la persona teletrabajadora en los que debe estar disponible para contactar con la persona supervisora, así como con el resto de los integrantes de la unidad o el órgano administrativo en el que preste funciones, y deberá tener activado su correo electrónico corporativo y el teléfono móvil corporativo.

5. Oficina a distancia. – Lugar o lugares elegidos por la persona que solicita el teletrabajo para desempeñar las jornadas no presenciales.

6. Jornadas teletrabajables. – Son las jornadas en las que la persona teletrabajadora desempeña sus funciones en la oficina a distancia. Su número se especificará en la solicitud y se determinará en el documento de compromisos. Éstas no podrán exceder de cuatro a la semana.

7. Documento de compromisos. – Es el instrumento en el que la persona teletrabajadora formaliza las obligaciones que adquiere en relación con la prestación de servicios durante las jornadas teletrabajables. Su contenido deberá ser establecido entre el superior jerárquico y la persona teletrabajadora.

El documento de compromiso contendrá los siguientes extremos:

a) La ubicación de la oficina u oficinas a distancia.

b) La determinación de los períodos de interconexión y de los medios para hacerlos efectivos.

c) La descripción de la forma de organización del trabajo, así como el compromiso de mantener permanentemente actualizado el plan individual de teletrabajo.

d) Los mecanismos que garantizarán la protección y la confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo.

e) El período de tiempo durante el que se desempeñarán funciones bajo esta modalidad de prestación de servicios.

f) La determinación de las jornadas teletrabajables, que podrán distribuirse de modo uniforme durante la vigencia de la autorización o no uniforme en atención a las necesidades del servicio.

El documento de compromisos podrá modificarse a instancia de la persona teletrabajadora siempre que exista acuerdo al respecto por parte de su superior jerárquico.

No obstante, los cambios de ubicación de la oficina u oficinas a distancia deberán ser únicamente comunicados a la unidad de gestión competente

en materia de teletrabajo, si bien exigirán declaración de que se conocen y cumplen las recomendaciones de la Administración de la Comunidad de Castilla y León en materia de prevención de riesgos laborales para los teletrabajadores y compromiso de su cumplimiento en la nueva o nuevas oficinas a distancia.

El documento de compromisos figurará como anexo a la resolución por la que sea autorizada la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

8. Plan individual de teletrabajo. – Es el instrumento de seguimiento y evaluación de los objetivos de la persona teletrabajadora durante las jornadas teletrabajables. Este documento deberá mantenerse permanentemente actualizado. Se cumplimentará tras cada jornada teletrabajables y recogerá las progresiones efectuadas por la persona que teletrabaje en las funciones encomendadas. Así mismo detallará el inicio y la finalización de los períodos de interconexión. La persona supervisora deberá refrendar el plan individual de teletrabajo en cada jornada presencial con periodicidad semanal.

9. Unidades de gestión competentes en materia de teletrabajo. – Son las unidades administrativas competentes en materia de personal en el ámbito de las Secretarías Generales, las Delegaciones Territoriales y los Organismos Autónomos

10. Unidades administrativas. - las definidas como tales en la Ley de Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León

Artículo 4. *Fines.*

La regulación efectuada en este decreto responde a los siguientes fines:

a) Potenciar una actuación administrativa profesional, flexible y adaptada a la coyuntura social y económica.

b) Impulsar la modernización de la organización administrativa mediante el uso de las técnicas informáticas y telemáticas vinculadas con la administración digital.

c) Contribuir a la fijación de la población en el medio rural.

d) Contribuir a la sostenibilidad ambiental como consecuencia de la disminución de los desplazamientos por razón de trabajo.

e) Disminuir el riesgo de accidentes laborales, especialmente "in itinere".

f) Potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 5. *Derechos individuales y colectivos del personal teletrabajador.*

1. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo y durante el ejercicio de esta modalidad, tendrá los mismos derechos y deberes individuales y colectivos que el resto del personal, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación de servicios de manera presencial, y no experimentará variación alguna en sus retribuciones ordinarias y tiempo de trabajo.

2. Se garantizarán con carácter especial, los siguientes derechos:

a. Derecho a la carrera profesional, formación y promoción profesional en los mismos términos que las personas que prestan servicios de forma presencial.

b. Derecho a la prevención de riesgos laborales y a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.

c. Derecho a la conciliación y corresponsabilidad en los mismos términos que el resto del personal que presta servicios en la administración de Castilla y León.

d. Derecho a la intimidad, a la inviolabilidad del domicilio, a la protección de datos y a la desconexión digital, en los términos establecidos en la legislación vigente de aplicación al personal que presta servicios en la administración pública de Castilla y León.

e. Derecho al ejercicio de sus derechos de carácter colectivo con el mismo contenido y alcance que el resto del personal que presta servicios en la administración pública de Castilla y León.

f. Derecho a poder participar efectivamente en las actividades organizadas o convocadas por sus representantes legales en defensa de sus intereses laborales, así como el ejercicio presencial del derecho a voto en las elecciones de representantes legales.

CAPÍTULO II
Requisitos de acceso al teletrabajo

Artículo 6. *Requisitos de los empleados públicos.*

Podrán acceder al régimen de teletrabajo los empleados públicos que reúnan los siguientes requisitos, acreditados en una declaración responsable:

a) Estar en la situación administrativa de servicio activo. No obstante, podrá presentarse la solicitud de autorización de teletrabajo desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo. De autorizarse dicha modalidad de prestación de servicios, habrá de solicitarse el reingreso al servicio activo.

b) Haber desempeñado efectivamente y con carácter previo y presencial, las funciones del puesto de trabajo que se pretende desarrollar en régimen de teletrabajo, u otro de similares funciones, durante un periodo mínimo de tres meses continuados en la misma unidad administrativa desde la que se solicita el teletrabajo.

c) Disponer de una conexión a Internet adecuada al contenido y funciones del puesto a desempeñar en régimen de teletrabajo que garantice la conexión permanente durante el desarrollo de la jornada de trabajo.

d) Contar certificado en competencias digitales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

e) Disponer de un espacio de trabajo que cumpla con las condiciones marcadas por la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 7. *Requisitos de los puestos de trabajo.*

1. Se considera susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo cualquier puesto cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación; Con carácter general deberán estar identificados en las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas

Se valorará la autorización en los puestos de las oficinas de registro y atención e información al ciudadano, cuando sean compatibles con la atención telefónica y cita previa.

2. No son susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo:

a) Los puestos de unidades con atención 24 horas que precisen presencialidad para el adecuado ejercicio de las competencias asignadas.

b) Los puestos con funciones y tareas que requieran necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose como tales aquellos cuya prestación efectiva solo está plenamente garantizada con la presencia física de la persona.

c) Las secretarías de Altos Cargos, las jefaturas de servicios y los puestos de coordinación o dirección técnica.

d) Los puestos cuya forma de provisión sea la Libre Designación con niveles 27 o superiores.

e) Aquellos otros puestos que se determinen motivadamente en el estudio y análisis de las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

CAPÍTULO III
Duración y extinción del régimen de teletrabajo

Artículo 8. *Duración del régimen de teletrabajo.*

La autorización y posible prórroga de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo corresponde a los Secretarios Generales o Gerentes de la consejería u organismos autónomo a la que se encuentre adscrito el solicitante tendrá la duración máxima de dos años, salvo que en la solicitud se haga constar un período inferior, con posible prórroga, debiendo establecerse en la resolución de concesión el periodo inicial del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 9 y 10 del presente decreto.

La duración máxima de cada prórroga será de un año, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee, en el plazo de quince días hábiles antes de que finalice la autorización vigente, siempre y cuando se cumplan las condiciones enunciadas.

El otorgamiento de la prórroga se encontrará condicionado al mantenimiento de los requisitos que dieron lugar a la autorización inicial y a los contemplados en el documento de compromisos, considerando a su vez el orden de prelación con el resto de los solicitantes y el mantenimiento de los criterios a que dieron lugar la posición en la prelación.

Artículo 9. *Suspensión de la autorización de teletrabajo.*

1. Se podrá suspender la autorización de teletrabajo, de oficio o a instancia del interesado, en cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Cuando existan circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona teletrabajadora.
b) Cuando lo justifiquen las necesidades del servicio debidamente motivadas por el superior jerárquico de la persona teletrabajadora, que precisen la prestación presencial del trabajador.
c) Cuando no se disponga de medios materiales
d) Cuando no se pueda garantizar la interconexión.

2. El período de tiempo durante el que la autorización de teletrabajo se encuentre suspendida no será computable a efectos del período máximo para el que éste hubiese sido autorizado.

3. La suspensión por no disponibilidad de medios materiales o por necesidades del servicio, para puestos de semejantes funciones adscritos al mismo órgano o unidad, afectará a los empleados públicos en régimen de teletrabajo tomando como orden de prelación de menor a mayor puntuación, la obtenida conforme al baremo establecido en el artículo 13.3 del presente Decreto.

4. La resolución de suspensión, debidamente motivada, será dictada por el órgano competente para autorizar el teletrabajo, previo trámite de audiencia en los supuestos tramitados de oficio.

5. La suspensión del teletrabajo supondrá el retorno a la modalidad presencial en el plazo máximo de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la resolución de suspensión.

6. Desaparecida la causa de la suspensión, en el plazo de tres días hábiles deberá ser notificada la resolución por la que se disponga la reanudación del teletrabajo. Debiendo éste reanudarse en los tres días hábiles siguientes a dicha notificación.

Artículo 10. *Extinción y renuncia de la autorización de teletrabajo.*

1. La autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo podrá extinguirse por las siguientes causas:

a) Por finalización del plazo de la autorización o, en su caso, de la correspondiente prórroga.

b) Por modificación sustancial del puesto de trabajo o cambio de la actividad desempeñada en el mismo, previa comunicación a las organizaciones sindicales.

c) Por necesidades sobrevenidas del servicio debidamente motivadas. En este caso la extinción afectará a los empleados públicos en régimen de teletrabajo de menor a mayor puntuación obtenida en la concesión o en la prórroga del desempeño del puesto en esta modalidad.

d) Por pérdida sobrevenida de los requisitos establecidos en el documento de compromiso.

e) Por cambio de puesto de trabajo de la persona teletrabajadora.

f) Por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, previo informe motivado del incumplimiento de los objetivos marcados, por la persona supervisora.

g) Por incumplimiento de cualquier otro requisito o condición establecido por este decreto y normas de desarrollo.

h) Por dejar de encontrarse en servicio activo.

Salvo en los supuestos de extinción previstos en las letras a) y h), la extinción se acordará mediante resolución motivada del órgano que la autorizó, previo trámite de audiencia a la persona teletrabajadora.

2. La persona teletrabajadora podrá renunciar en cualquier momento a la prestación de servicios en esta modalidad, mediante escrito dirigido al órgano que la autorizó.

El escrito de renuncia habrá de presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles a la fecha en la que pretenda reanudar su actividad exclusivamente presencial.

CAPÍTULO IV
Procedimiento para la autorización de teletrabajo

Artículo 11. *Órganos Competentes.*

Son órganos competentes para resolver el procedimiento de autorización del teletrabajo, en la Administración General de la Comunidad de Castilla y León, los titulares de las secretarías generales respecto del personal de los servicios centrales en su consejería, y los titulares de las delegaciones territoriales en relación con el personal destinado en los servicios periféricos en su provincia.

En el ámbito de los Organismos Autónomos esta competencia será ejercida de conformidad con sus normas de atribución competencial y, en su defecto, por el órgano con rango equivalente al titular de la secretaría general.

Artículo 12. *Inicio del procedimiento.*

1. El procedimiento de autorización para el teletrabajo se iniciará a instancia de la persona interesada.

2. La solicitud se presentará de forma electrónica conforme al modelo oficial que se apruebe a tal efecto y que estará disponible en la sede electrónica del portal web de la Junta de Castilla y León.

3. La solicitud irá dirigida al órgano competente para resolver.

4. En la solicitud se declarará lo siguiente:

a) Compromiso de adoptar las medidas de seguridad e higiene que se determinen en el artículo 19 del presente decreto, no suponiendo en todo caso, una transferencia de la responsabilidad de la administración en la garantía de asegurar la seguridad y salud de la persona trabajadora.

b) Compromiso de observar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.

c) Compromiso de disponer de una conexión a Internet adecuada al contenido y funciones del puesto a desempeñar en régimen de teletrabajo.

d) Plazo para el que se solicita el teletrabajo.

e) Declaración responsable regulada en el artículo 6 de la presente norma.

Artículo 13. *Instrucción.*

1. El órgano competente para resolver solicitará informe al responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada. El informe no será vinculante, pudiendo concurrir los siguientes supuestos:

a) Si el puesto está identificado en la relación de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas como susceptible de ser desempeñado en esta modalidad de prestación de servicios, el informe se emitirá en un plazo

máximo de cinco días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud e indicará:

1°. El número de puestos cubiertos por personal del órgano o la unidad administrativa donde se encuentre adscrita la persona interesada por esta modalidad en el momento de la solicitud.

2°. Si la persona interesada cumple las condiciones profesionales exigidas en el artículo 6 y el puesto cumple las condiciones del artículo 7 de la presente norma. En caso contrario la expresión de los motivos que lo fundamentan.

3°. Indicación de la necesidad, en su caso, de acceder a bases de datos o aplicaciones que sean necesarias para el desempeño de las tareas.

4°. Adecuación de esta modalidad de prestación del servicio al funcionamiento del órgano o de la unidad administrativa de dependencia del puesto en el que se solicita el teletrabajo.

b) Si el puesto no está identificado en la relación de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, como susceptible de ser desempeñado en de esta modalidad de prestación de servicios, el informe se emitirá en el plazo de diez días hábiles a contar desde la recepción de la solicitud, y versará sobre las siguientes cuestiones:

1°. Las funciones y tareas asignadas con carácter general al puesto.

2°. Si la persona interesada reúne los requisitos exigidos en el artículo 6 y el puesto cumple las condiciones del artículo 7 de la presente norma. En caso contrario la expresión de los motivos que lo fundamentan.

3°. Indicación de la necesidad, en su caso, de acceder a bases de datos o aplicaciones que sean necesarias para el desempeño de las tareas.

4°. El número de puestos del órgano o de la unidad administrativa de referencia cubiertos por esta modalidad en el momento de la solicitud.

2. En todo caso, las unidades administrativas deberán garantizar que cuentan con una presencia diaria que asegure su funcionamiento eficiente. En ningún caso la exigencia de presencia diaria de trabajadores podrá superar el porcentaje del 60%, debiéndose acreditar la necesidad si el porcentaje que se pretende establecer supera el 40%. Estos porcentajes se calcularán respecto de los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

3. Cuando no sea posible autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en una misma unidad administrativa, dicha unidad aplicará el siguiente baremo para efectuar la concesión, previa comprobación de su acreditación mediante cualquier medio reconocido en derecho. Los aspectos baremables son, en todo caso, acumulables entre sí:

a) Por formar parte de un colectivo de especial protección, con excepción de los afectados por causa de discapacidad, siempre y cuando la persona solicitante del teletrabajo justifique que esta modalidad de prestación de servicios, como consecuencia de sus circunstancias especiales, contribuye a mejorar sus circunstancias personales, familiares o laborales: hasta un máximo de 9 puntos.

Son colectivos objeto de especial protección:

1°. Las personas víctimas de la violencia de género, siempre que acrediten tal situación. 3 puntos.
2°. Las personas que hayan sufrido agresión en el desempeño de sus funciones, siempre que exista constancia. 3 puntos.
3°. Las personas que hayan sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en el desempeño de sus funciones, en virtud del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. 3 puntos.

b) Por razones de discapacidad: por razones de discapacidad sobrevenida o de agravación del grado de discapacidad, así como por motivos de salud y posibilidades de rehabilitación de los empleados públicos debidamente acreditados, sus cónyuges o los hijos e hijas a su cargo: 3 puntos.
c) Por conciliación de la vida familiar con la laboral:

1°. Por tener cónyuge, pareja inscrita en el registro de parejas de hecho, o hijos a cargo menores de edad, menores en régimen de tutela o acogimiento familiar o mayores con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela, que tengan reconocido un grado III de dependencia: tendrán prioridad en todo caso sobre el resto de los solicitantes. En caso de haber más de un solicitante en la misma unidad administrativa en esta situación y no pudiendo autorizarse a todos ellos la prestación de

servicios en régimen de teletrabajo, se establecerá un sistema de rotación obligatoria entre ellos con periodicidad semestral: 2 puntos.

2°. Por tener cónyuge, pareja inscrita en el registro de parejas de hecho o hijos a cargo menores de edad, menores tutelados o en régimen de acogimiento familiar o mayores con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela, que tengan reconocido un grado II de dependencia: 2 puntos.

3°. Por tener cónyuge, pareja inscrita en el registro de parejas de hecho o hijos a cargo menores de edad, menores tutelados o en régimen de acogimiento familiar o mayores con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela que tengan reconocido un grado I de dependencia: 1 punto.

4°. Por cada hijo/a a cargo o menor tutelado o en régimen de acogimiento familiar, de las siguientes edades, de acuerdo con la escala que se especifica: De hasta 1 año, 2 puntos por cada uno; mayores de 1 año hasta 3 años, 1 punto; mayores de 3 años hasta 6 años, 0,5 puntos; mayores de 6 años hasta 12 años: 0,25 puntos.

5°. En caso de ser familia monoparental. 1 punto.

6°. Por tener uno o varios familiares con grado II o III de dependencia, de los que se sea cuidador a efectos de la prestación económica de cuidados en el entorno familiar, siempre y cuando no estuviesen incluidos en los supuestos anteriores: 5 puntos por cada uno.

7°. Por tener uno o varios familiares con grado II o III de dependencia, que sean usuarios del servicio de ayuda a domicilio y de los que se sea cuidador familiar en exclusiva, según certificado expedido por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales correspondiente a su domicilio, siempre y cuando no estuviesen incluidos en los supuestos anteriores: 4 puntos por cada uno.

8°. Por tener uno o varios familiares hasta el segundo grado que padezcan una enfermedad muy grave o grave en situación aguda: 4 puntos por cada uno. La gravedad de la enfermedad se acreditará mediante certificado médico.

Las referencias realizadas a hijos se entienden hechas a los naturales y adoptivos, así como a aquellas personas que se encuentren en régimen de tutela o acogimiento, tanto del empleado público como de su cónyuge o pareja de hecho.

Las referencias realizadas a familiares incluyen el parentesco por consanguinidad y afinidad y dentro de este último, la relación entre el

empleado público y los parientes por consanguinidad de su cónyuge o pareja de hecho.

El baremo establecido en los apartados anteriores sólo se aplicará en aquellos supuestos en que el cónyuge o la pareja de hecho desempeñe una actividad por cuenta propia o ajena o cuando no desempeñándolas se encuentre incapacitado para dicho cuidado por razones de salud debidamente acreditadas. Así mismo, el baremo no será aplicado cuando el cónyuge o la pareja de hecho presten servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

d) Por criterio de población y dispersión geográfica: Cuando el lugar de residencia o de desempeño del puesto de la persona que solicita el teletrabajo se encuentre en municipios de entre 5.000 y 1000 habitantes, 2 puntos.

Cuando el lugar de residencia o de desempeño del puesto de la persona que solicita el teletrabajo se encuentre en municipios de menos de 1000 habitantes, 3 puntos.

e) Por la realización de estudios reglados: Por realizar estudios reglados, 1 punto.

f) Por no desempeñar otro puesto de trabajo, cargo o actividad compatible en el sector público o privado: 0,5 puntos.

Por no haber podido hacer uso de esta modalidad de prestación de servicios, habiéndolo solicitado, en los tres años anteriores, 2 puntos.

En caso de igualdad en la puntuación total, se usará como criterio de desempate la puntuación más alta obtenida en los diferentes apartados en el orden en que están indicados.

De persistir el empate, se autorizará a quien en igualdad de condiciones no haya tenido concedida durante los doce meses consecutivos inmediatamente anteriores la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo. En caso de persistir el empate, se concederá al solicitante con mayor antigüedad y edad, por este orden.

4. Si el informe del responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa el empleado público interesado es

desfavorable, el órgano competente para resolver dictará la resolución considerando las razones que figuren en el mismo, previa audiencia del empleado público interesado.

5. Si el informe es favorable, se deberá acompañar con el plan individual de teletrabajo previsto en el artículo 16, que será firmado en todo caso por el empleado y por su superior jerárquico.

Artículo 14. *Resolución.*

1. La resolución de autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, cuando sea estimatoria, decidirá sobre las siguientes cuestiones:

a) Fecha de inicio y finalización de la autorización del teletrabajo.
b) Número de días teletrabajables.
c) La aprobación del documento de compromiso.

2. Cuando la resolución sea denegatoria se motivarán las razones que justifiquen la decisión adoptada fundamentada en las condiciones que concurran, previstas en los artículos 6 y 7 del presente decreto.

3. Las solicitudes de teletrabajo deberán resolverse y notificarse en el plazo máximo de tres meses. La falta de pronunciamiento expreso por parte de la Administración en el plazo mencionado tendrá efectos desestimatorios.

4. El número de autorizaciones y denegaciones de teletrabajo serán objeto de publicidad en el portal del empleado público, donde se hará constar los puestos afectados y los órganos o las unidades administrativas a los que estén adscritos.

5.- Las resoluciones que se dicten en materia de teletrabajo podrán ser objeto de los recursos que legalmente procedan.

CAPITULO V
Condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo

Artículo 15. *Condiciones generales.*

1. Los empleados públicos que presten sus servicios en la modalidad de teletrabajo asumirá los siguientes compromisos:

a) Desarrollar la actividad laboral de la forma y en las condiciones que permita el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

b) Garantizar el cumplimento de los términos suscritos en el plan individualizado de teletrabajo, así como en el documento de compromiso.

c) Notificar aquellos cambios en las causas que motivaran la concesión del teletrabajo.

2. La Administración de la Comunidad de Castilla y León facilitará los siguientes medios tecnológicos y en los siguientes términos:

a) Un equipo informático adecuado, que podrá ser igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial. El órgano competente para resolver podrá autorizar el uso de dispositivos propiedad del empleado público, cuando el mismo lo solicite tras serle autorizado el teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos y las políticas de seguridad corporativas que se establezcan.

b) Las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o trabajo colaborativo y ciberseguridad que resulten necesarias para el desarrollo de sus funciones.

c) El acceso a aplicaciones informáticas empleadas en la unidad administrativa de la que dependa la persona teletrabajadora.

d) Un certificado de firma digital corporativo que será utilizado indistintamente tanto en la modalidad presencial como en la de teletrabajo.

e) Un teléfono móvil corporativo.

f) Asumirá el mantenimiento de los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo del teletrabajo, facilitados por la administración, y prestará la asistencia precisa en caso de dificultades técnicas a través del Centro de Atención a Usuarios. En el caso de los dispositivos de propiedad de los empleados públicos autorizados de acuerdo con lo señalado en la letra a), únicamente se garantizará el soporte técnico indispensable para comprobar la compatibilidad con las aplicaciones y herramientas informáticas corporativas, y permitir el trabajo en remoto.

3. Los medios proporcionados por la administración no podrán ser utilizados, en ningún caso, para fines distintos de la prestación de los servicios encomendados y las personas teletrabajadoras deberán responsabilizarse de su integridad, custodia y conservación en perfecto estado con la debida diligencia.

A tal efecto, la persona teletrabajadora deberá suscribir un documento en el que se refleje las condiciones, el procedimiento y la acreditación documental de la entrega de los dispositivos tecnológicos, así como las obligaciones relativas a la custodia y a la devolución cuando concluya el régimen de teletrabajo.

Artículo 16. *Seguimiento y evaluación y acreditación.*

1. La persona teletrabajadora, con el visto bueno de la persona encargada de la supervisión, realizará un seguimiento mensual donde se recogerán las progresiones efectuadas en las tareas encomendadas y el grado de cumplimiento de los objetivos y consecución de los resultados previstos en el plan individual de teletrabajo, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.8 de este Decreto.

2. El sistema de acreditación de jornada y horario de trabajo será el establecido en el plan individual de teletrabajo.

Artículo 17. *Distribución de la jornada.*

1. La jornada de trabajo se distribuirá de manera que al menos un día a la semana se preste de forma presencial y el tiempo restante, mediante

la modalidad de teletrabajo de acuerdo con lo previsto en el plan individual de teletrabajo.

2. Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona que teletrabaja o al cumplimiento de las competencias que tenga asignado el órgano o la unidad donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo, previa audiencia de la persona interesada, podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como reducir el número de días semanales de teletrabajo, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.

3. La jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en la modalidad presencial y de teletrabajo.

4. Las personas que tengan concedida una reducción jornada aplicarán proporcionalmente dicha reducción a la jornada presencial y a la jornada de teletrabajo.

5. Excepcionalmente podrá exigirse la presencia de la persona teletrabajadora en el centro de trabajo durante jornadas teletrabajables cuando ésta sea necesaria por razones del servicio y sean debidamente motivadas. Deberá dejarse constancia de tales circunstancias en el plan individual de teletrabajo. Siempre que sea posible, se le convocará a tal efecto con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas por parte de su superior jerárquico.

Artículo 18. *Prevención de riesgos laborales.*

1. El lugar o lugares determinados para el desarrollo del teletrabajo deberán cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a los aspectos relacionados con la seguridad y la ergonomía/psicosociología.

Se entiende como lugar determinado para el desarrollo del teletrabajo a la zona habilitada para la prestación del servicio, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

2. Una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención responsable de la evaluación del puesto remitirá a la persona

teletrabajadora el correspondiente cuestionario de autoevaluación en materia de prevención de riesgos laborales, que será devuelto debidamente cumplimentado y firmado para la valoración de este.

En función de los datos obtenidos en el cuestionario, el Servicio competente en materia de Prevención de Riesgos Laborales facilitará a la persona interesada información sobre las medidas previstas en su evaluación de riesgos, las necesidades de adaptación y corrección, en su caso, y todas las instrucciones y recomendaciones necesarias sobre prevención de riesgos, ergonomía, organización del trabajo y hábitos saludables.

Artículo 19. *Formación específica.*

La Administración de la Comunidad de Castilla y León pondrá a disposición, tanto a la persona que teletrabaja como a la encargada de la supervisión del teletrabajo, la formación que, en su caso, pudiera considerarse conveniente en relación con las condiciones de esta modalidad de prestación, así como en materia de prevención de riesgos laborales, protección de datos, herramientas informáticas de trabajo en remoto o colaborativo, gestión por objetivos, evaluación del desempeño u otras de similar índole.

Artículo 20. *Protección de datos.*

Se establecerán 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 la normativa vigente en la materia.

CAPÍTULO VI
Prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales

Artículo 21. *Definición y procedimiento.*

1. Se podrán establecer la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo no presencial por situaciones extraordinarias o excepcionales, en las siguientes circunstancias:

a) Necesidades de prevención de riesgos laborales.

b) Razones de emergencia sanitaria.

c) Obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo de este de forma presencial.

d) Traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio.

e) Otras circunstancias de fuerza mayor.

2. La propuesta de la prestación de los servicios en la modalidad de trabajo no presencial por situaciones extraordinarias o excepcionales lo llevará a cabo la persona titular del centro directivo cuyos empleados públicos se vean afectados, o el órgano competente en materia de personal.

Asimismo, podría contemplarse como una medida preventiva propuesta desde el servicio con competencias en materia de prevención de riesgos laborales competente, por razones de seguridad y salud de las personas afectadas.

La resolución corresponderá en cada caso al órgano competente por la materia determinado en las normas correspondientes.

3. Cuando la implantación de la modalidad de trabajo no presencial se lleve a cabo por las situaciones señaladas en el punto 1, se deberá establecer una planificación sobre las condiciones generales en que habrá de desempeñarse la prestación de servicios por cada persona trabajadora afectada. Incluyéndose, en todo caso, la distribución de la jornada de días teletrabajables y la duración de la situación o su estimación, en caso de que la misma no pudiera determinarse con exactitud.

4. En el supuesto de que la implantación de la modalidad de trabajo no presencial obedezca a situaciones extraordinarias o excepcionales, no estará limitada por las jornadas mínimas de actividad presencial previstas en este decreto, pudiendo establecerse que la prestación de esta modalidad se extienda hasta la totalidad de las jornadas semanales.

En estos casos no será necesario el cumplimiento íntegro de las condiciones previstas en los Capítulos II, III, IV y V de este decreto.

5. El órgano competente en cada caso informará, con carácter previo o simultáneo en función de las circunstancias que motiven esta situación, a las juntas de personal o a los comités de empresa del ámbito al que afecte la medida.

Si se extiende al conjunto del personal incluido en el ámbito de aplicación de este decreto, dicha información se proporcionará a las organizaciones sindicales presentes en las Mesas Sectoriales de Negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

CAPÍTULO VII
Comisión de Seguimiento y Evaluación

Artículo 22. *Comisión de seguimiento y evaluación.*

1. Se crea la comisión de seguimiento, como órgano colegiado de seguimiento y control de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, de composición paritaria, de la que formarán parte los representantes de la administración autonómica que designe el titular de la consejería con competencias en materia de función pública, que ejercerá su presidencia, por sí misma o por persona en quien delegue, y un representante designado por cada una de las organizaciones sindicales presentes en las Mesa General de negociación de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León,

La secretaría será designada por quien ostente la presidencia entre el personal funcionario destinado en la dirección general competente en materia de función pública, con voz y voto.

2. Esta comisión se reunirá con carácter ordinario cuatro veces al año, y también se podrá reunir con carácter extraordinario por iniciativa de la presidencia o a petición de tres quintos de los representantes de la parte social, con el objeto de estudiar propuestas de mejora de carácter general de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

3. Corresponde a esta comisión:

a) Elaborar un informe anual de seguimiento de las resoluciones emitidas en el que se incluirán los principales datos cuantitativos, la valoración de los datos cualitativos, la medición, en su caso, de los resultados obtenidos, evaluará el impacto de género y del grado de eficiencia del trabajo desarrollado. Este informe se confeccionará a la vista de los informes parciales que sobre esta materia debe elaborar cada consejería, organismo autónomo y delegación territorial, respecto de su personal y con carácter previo a la convocatoria de la comisión.

b) Informar las quejas que se presenten en relación con la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

c) Proponer, en su caso, instrucciones para la solución de las incidencias comunes surgidas en la aplicación del teletrabajo y las propuestas de mejora que pudieran considerarse oportunas.

d) Conocer las quejas presentadas en relación la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, así como el curso dado a las mismas.

e) Recibir información sobre las resoluciones de autorización y denegación de teletrabajo, así como las causas que motivan estas últimas y los informes emitidos al respecto.

f) Proponer medidas de mejora.

g) Conocer los asuntos que le sean trasladados por la Dirección General competente en materia de función pública.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - Personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

Con relación al personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.1, el presente decreto no resultará de aplicación hasta que se dicte la orden del titular de la consejería de sanidad a que se hace referencia en dicho artículo, en el plazo de un año desde la aprobación del presente Decreto.

Segunda. - Medios tecnológicos.

Los órganos competentes para resolver, durante este periodo transitorio comunicarán a la consejería competente en materia de informática y telecomunicaciones, así como a la Gerencia Regional de Salud y la Consejería de Educación, el número de las resoluciones de autorización con la finalidad de que se realice una previsión de disponibilidad de los recursos necesarios.

Se procederá a la entrega de los medios tecnológicos en la medida de que las disponibilidades lo vayan permitiendo.

Tercera. - Normas convencionales.

La regulación efectuada en este decreto no afectará a las restantes condiciones de trabajo y demás disposiciones contenidas en las normas convencionales por las que se rija el personal incluido en su ámbito de aplicación, así como en los acuerdos o protocolos de actuación adoptados en desarrollo de estas.

Cuarta. - Modelo de documento de compromisos de teletrabajo.

La dirección general competente en materia de función pública aprobará el modelo de documento de compromisos para garantizar la

homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen al amparo de la presente norma.

Quinta. - Determinación de los requisitos técnicos.

La determinación de los requisitos técnicos relacionados con el teletrabajo corresponde a la Consejería competente en materia de informática y telecomunicaciones corporativas, sin perjuicio de los requisitos adicionales que deban establecer por otras consejerías u organismos autónomos que presenten especialidades tecnológicas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. - Régimen de las autorizaciones existentes.

Las autorizaciones de prestación de servicios en régimen de teletrabajo existentes a la entrada en vigor del presente decreto se mantendrán vigentes durante el período concedido hasta su finalización.

Dichas autorizaciones no serán susceptibles de prórroga y las personas interesadas deberán presentar nueva solicitud conforme a lo previsto en este decreto.

Segunda. - Régimen de solicitudes sin tramitar existentes

Las solicitudes de teletrabajo presentadas y no tramitadas a la entrada en vigor del presente Decreto se tramitarán de conformidad con la presente norma.

Tercera. - Implantación del sistema de control horario.

En tanto no se implante el sistema de control horario en remoto, este se desarrollará durante las jornadas de teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la resolución de concesión.

Cuarta. - Nuevas relaciones de puestos de trabajo.

Las autorizaciones se tramitarán de acuerdo con lo previsto en el artículo 13.b de este decreto hasta la aprobación de las nuevas relaciones de puestos de trabajo, en las que se efectúe la indicación de la condición de teletrabajables o no de los puestos.

Quinta. - Certificado de competencias digitales.

Hasta la entrada en vigor de la norma que regule el Certificado de Competencias Digitales previsto en el artículo 6.c) de este Decreto, la persona solicitante de teletrabajo deberá presentar una declaración responsable de que posee los conocimientos suficientes en dichas competencias que garanticen la aptitud para el teletrabajo.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA
Derogación normativa

Queda derogado el 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

Así mismo quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan o se opongan al contenido de este decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación de desarrollo.

Se faculta al titular de la consejería competente en materia de función pública para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo del presente decreto.

Segunda. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor en el plazo de un mes desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León, con excepción del Capítulo VI Prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales, que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCION PÚBLICA

RIVERO ORTEGA MARIA PALOMA - 12763869L

Firmado digitalmente por RIVERO ORTEGA MARIA PALOMA - 12763869L
Fecha: 2021.11.30 16:39:34 +01'00'