



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Cultura y Turismo

Ilmo. Sr. Secretario General
Consejería Presidencia.
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

De conformidad con lo establecido en los artículos 75.6 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con 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**”, se remite el informe de esta Consejería de Cultura y Turismo, en el que se formulan observaciones al citado Proyecto de Decreto.

EL SECRETARIO GENERAL,

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN REGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.

Examinado el texto del proyecto de decreto de referencia, de conformidad con lo establecido en el artículo 75.6 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, por remisión de su artículo 76, y en el ejercicio de las competencias que corresponden según lo dispuesto en el artículo 17.1 de la Orden CYT/1199/2019, de 28 de noviembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica de los Servicios Centrales de la Consejería de Cultura y Turismo, esta Consejería de Cultura y Turismo, formula las siguientes observaciones al texto remitido:

Primera. - Artículo 7.

En cuanto a la identificación en la relación de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas de los puestos susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios, no se considera conveniente incluir este dato en las RPT, ya que va a ralentizar el proyecto de modificación de las mismas. Sería mucho más adecuado definir qué tipo de puestos se pueden desempeñar en régimen de teletrabajo: redacción de informes, etc., pero no en las RPT.

Segunda. – Artículo 8.

Se recoge en este precepto que la autorización 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.

Puede resultar confusa la redacción, ya que parece dar a entender que en todo caso la prestación de servicios en esta modalidad tendrá una duración de dos años, siendo necesaria la voluntad expresa del solicitante, para una duración menor.

Todo ello, sin perjuicio de la oportunidad de recoger un periodo tan amplio, y sin límites de prorrogas, en el que es posible que se produzcan situaciones que conlleven a la extinción del mismo.

Tercera. Artículo 9.

Contempla este artículo la suspensión de la autorización de teletrabajo, señalando que la resolución, debidamente motivada, de suspensión será dictada por el órgano competente para autorizar el teletrabajo, previo trámite de audiencia a la persona teletrabajadora, y que 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.

Tal y como está previsto en el artículo, la suspensión requiere la tramitación de un procedimiento que resulta muy poco ágil (trámite de audiencia previo, resolución del órgano competente, incorporación en plazo de 5 días hábiles desde la notificación de la resolución). Esto puede resultar muy poco operativo si hay una necesidad inmediata de incorporación, ya que el procedimiento puede dilatarse hasta dos semanas.

Cuarta. - Artículo 12.

Se prevé que 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. Se regula también la subsanación si la solicitud de inicio no reúne los requisitos establecidos en la norma.

Se sugiere que, dado que el procedimiento incluye notificaciones de la Administración al solicitante sin señalar el canal o medio previsto para ello, y a la vista de que conforme al artículo 14.2.e de la Ley 39/2015, los empleados de las Administraciones Públicas estarán obligados a relacionarse a través de medios electrónicos para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público, sería conveniente que la Administración de la Comunidad de Castilla y León determinara reglamentariamente los canales y medios para ello.

Convendría recoger el plazo mínimo de antelación con el que deben plantearse las solicitudes de teletrabajo.

Quinta. - Artículo 13.

Se sugiere replantear el plazo máximo de cinco días hábiles para informar las solicitudes de teletrabajo, ya que en ocasiones podría resultar insuficiente.

Así mismo, no queda claro qué es lo que debe informarse ni su alcance, cuando se señala en el apartado 1 a) 4º *Adecuación al funcionamiento del órgano o de la unidad administrativa de dependencia de la persona que solicita el teletrabajo.*

En el apartado 2 se prevé que 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%.

No se considera adecuado establecer unos porcentajes iguales para todos los servicios. La autorización del teletrabajo está supeditada a las necesidades del servicio y al tipo de funciones que en este se desempeñan, no a porcentajes de presencia. Hay centros de atención al público en los que no es posible atender estos porcentajes. En todo caso estos porcentajes debieran referirse únicamente a los puestos de la unidad susceptibles de ser desempeñados en teletrabajo. Por ejemplo, en los servicios de personal hay unos 40 trabajadores de los cuales 20 pueden ser de presencia física necesaria (conductores, mantenimiento, ordenanzas) por lo que es imposible que se cumplan estos porcentajes, lo que supondría además que el resto de personal de oficina debería estar teletrabajando en

su totalidad según estos porcentajes.

En el apartado 5, señala, en cuanto a la instrucción de la solicitud, que si el informe, no vinculante, 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 la persona encargada de la supervisión, con el visto bueno del titular del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa.

A la vista de la definición que recoge el propio proyecto de decreto en el artículo 3.2 de supervisor, al que define como el empleado público responsable del órgano o de la unidad administrativa a la que se encuentre adscrito el puesto que se solicita para su desempeño mediante esta modalidad de prestación, que así mismo será el encargado de definir con la persona que solicita el teletrabajo el “plan individual de trabajo” y realizar su seguimiento, no parece muy adecuado que el plan individual de teletrabajo lo firme el supervisor con el visto bueno del titular de la unidad administrativa de la que dependa, al tratarse de la misma persona.

Sexta. - Artículo 15.

Quizás fuera necesario recoger en orden a los medios tecnológicos, en qué casos se facilitará el equipo informático y en cuales se autoriza el uso de dispositivos propios, en qué casos debe facilitarse un móvil corporativo...

Así mismo, en el apartado 2 c), se establece que el Plan individual de trabajo, incluirá las franjas horarias de teletrabajo, dentro de la disponibilidad e interconexión, respetando en todo caso la normativa de jornada y de horario de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

Séptima. - Artículo 16.

En el apartado 2 c), se establece que el Plan individual de trabajo, incluirá las franjas horarias de teletrabajo, dentro de la disponibilidad e interconexión, respetando en todo caso la normativa de jornada y de horario de la administración de la Comunidad de Castilla y León.

Convendría indicar expresamente la obligatoriedad de conexión durante el horario de 9:00 a 14:00 salvo reducción de jornada o conciliación.

Octava. - Artículo 17.

Se señala que el sistema de acreditación de jornada y horario de trabajo será el establecido en el plan individual de teletrabajo.

Dado que actualmente existe la posibilidad de fichaje desde el ordenador, sería conveniente exigir un sistema de fichaje efectivo que acredite la conexión del empleado durante el tiempo de trabajo.

Novena.

Sería conveniente recoger la regulación de los permisos, para evitar la coincidencia, por sistema, de los moscosos con los días de presencia.

Décima. Disposición adicional segunda.

Se contiene una referencia a un periodo transitorio, que deberá aclararse a qué periodo se refiere, cuando se señala que los órganos competentes para resolver, durante *este periodo transitorio*, comunicarán a las consejerías competentes en materia de informática y telecomunicaciones las resoluciones de autorización con la finalidad de que se realice una previsión de disponibilidad de los recursos necesarios. Durante el transcurso de este plazo transitorio se procederá a la entrega de los medios tecnológicos en la medida de que las disponibilidades lo vayan permitiendo.

Undécima. Disposición transitoria segunda.

Se prevé 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 sistema de control horario WCRONOS utilizado en la Consejería de Cultura y Turismo y en casi todos los Servicios territoriales, y en la mayoría de las Consejerías, es compatible con el trabajo en remoto (punto de información, gestión departamental, fichaje web).

LA JEFA DEL SERVICIO DE EVALUACIÓN,
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO,