

**Ilmo. Sr. D. Santiago Fernández Martín**  
**Secretario General de la**  
**Consejería de La Presidencia**  
C/ Santiago Alba, 1  
47008-  
Valladolid

Una vez examinado 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** y de conformidad con lo dispuesto 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, se remite informe de esta Consejería, en el que se formulan observaciones al citado texto.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica  
LA SECRETARIA GENERAL

Ruth Valderrama Villacé

## **INFORME DEL 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.**

Examinado el proyecto de decreto arriba referenciado y 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, se realizan las siguientes observaciones:

### CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 3. Definiciones.

En el apartado 3 debería añadirse “teléfono móvil corporativo o activado el PC con el dispositivo de telefonía IP fija operativo”.

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

El apartado 1 tendría que establecer que tendrán los mismos derechos y deberes que el resto del personal, incluidos los que sean inherentes a la prestación de servicios de manera presencial, ya que el empleado público tele-trabajador, también presta sus servicios de forma presencial durante algunas jornadas semanales.

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

- Tal y como se define en el decreto, el teletrabajo parece ceñirse con carácter exclusivo al desarrollo de trabajo no presencial mediante el uso exclusivo o prevalente de tecnologías de la información, esto es, el desempeñado a través de una conexión de forma remota a la red corporativa de la administración.

Debería aclararse si son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo otros puestos de trabajo cuyas funciones se desempeñan en su mayor parte fuera de las dependencias administrativas sin necesidad de interconexión o acceso remoto, como es el caso, por ejemplo de los puestos dedicados a la inspección.

- En el apartado 2, se dice que no son susceptibles de ser ejercidos en modalidad de teletrabajo “*los puestos de unidades con atención 24 horas*”. No está justificada la denegación ya que pueden ser puestos en los que la no presencialidad no impida la correcta atención las 24 horas. Deberá justificarse con más argumentos que estos puestos no puedan teletrabajar.

Artículo 9. Suspensión de la autorización de teletrabajo y artículo 10. Extinción y renuncia de la autorización de teletrabajo.

Debería simplificarse mucho más la tramitación de la suspensión o extinción de la autorización de teletrabajo. Si se mantiene la tramitación que está en el proyecto para cuando quiera resolverse la reincorporación pudiera resultar ineficiente y extemporánea.

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

Junto al incumplimiento sustancial como causa de extinción de la autorización debería incluirse el incumplimiento reiterado o de carácter sistemático que no es esencial pero si revela una baja dedicación a la actividad.

CAPITULO IV PROCEDIMIENTO PARA LA AUTORIZACION DE TELETRABAJO

Se echa en falta el establecimiento de un procedimiento para las prórrogas del teletrabajo.

Artículo 13. Instrucción.

- En este proyecto se ha modificado radicalmente el valor del informe del jefe de la unidad organizativa, ya que ahora este informe, además de no ser vinculante, tiene un escaso valor en realidad porque se limita a comprobar el cumplimiento de determinados requisitos de perfil muy poco relevante para buscar una gestión eficiente de lo público, y sin embargo su criterio debería ser esencial, ya que es quien conoce el funcionamiento y el reparto de las tareas ordinarias y extraordinarias de la unidad.
- El apartado 3 de este artículo establece el baremo para el desempate de las solicitudes presentadas. Este baremo es de fácil aplicación en el caso de presentación y tramitación simultánea de varias solicitudes, pero no se establece cómo ha de procederse ante una nueva solicitud de un funcionario en una unidad en la que ya se encuentran otros funcionarios en teletrabajo con menor puntuación.  

Se plantea el interrogante en este caso de si cabe modificar (incluso extinguir) las autorizaciones de las personas que ya prestan sus servicios en esta modalidad en favor de los nuevos solicitantes, si estos disponen de mayor puntuación.
- En el apartado 3, se propone la inclusión, como criterio de puntuación y dentro de la letra referida a la conciliación de la vida familiar y laboral, de los progenitores que tengan reconocido algún grado de dependencia o discapacidad o una declaración de incapacidad.

- En el apartado 1.a), 1º se dice, “....el número de puestos cubiertos el órgano o en la unidad administrativa.....”, se considera que hay una errata y que debe decirse “.....cubiertos en el órgano.....”.
- En el apartado 3, se propone sustituir el término “para la concesión” por el de “efectuar la propuesta de concesión”, quedando la redacción como se indica: “....dicha unidad aplicará el siguiente baremo para efectuar la propuesta de concesión.....”. Téngase en cuenta que el referido artículo 13 se refiere a la instrucción.

#### CAPÍTULO V CONDICIONES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

##### Artículo 15. Condiciones generales.

En el apartado 2.e) donde se indica que se pondrá a disposición del teletrabajador un teléfono móvil corporativo debería añadirse “o se dotará al equipo informático suministrado de la conexión con la oportuna aplicación informática vinculada a la extensión de telefonía IP fija corporativa que tenga en su puesto de trabajo”. El motivo es el importante ahorro que supone, ya que al coste del móvil corporativo hay que añadir el coste mensual de la línea móvil pudiendo ser sustituidos ambos elementos por la telefonía IP fija con el mismo número que el de la oficina instalada en el PC del teletrabajador.

#### CAPTÍTULO VI PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TRABAJO NO PRESENCIAL EN SITUACIONES EXTRAORDINARIAS O EXCEPCIONALES.

En los artículos 22 y siguientes, se contempla la prestación de servicios en la modalidad de trabajo no presencial por causas excepcionales (necesidades de prevención de riesgos laborales, emergencia sanitaria, obras, mudanzas). Sería necesario informe preceptivo del Servicios de Prevención de Riesgos Laborales que determine y soporte la resolución del órgano competente sobre las circunstancias excepcionales que obligan a que los empleados teletrabajen, por lo que no solamente propondrá por necesidades preventivas sino que informará en las otras al tratarse de actuación de oficio de la Administración.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica  
LA SECRETARIA GENERAL

Ruth Valderrama Villacé