



Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

Adjunto se remite informe del Servicio de Normativa y Procedimiento de esta Consejería de Economía y Hacienda en relación con el “**PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN**”, de acuerdo 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.

EL SECRETARIO GENERAL

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA.



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: BN34SUAFTP4020CS3EHNFO

Fecha Firma: 11/12/2024 08:04:18 Fecha copia: 11/12/2024 08:09:36

Firmado: JOSE ANGEL AMO MARTIN

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=BN34SUAFTP4020CS3EHNFO> para visualizar el documento



ASUNTO: “PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN”.

Visto el proyecto de referencia remitido por la Consejería de la Presidencia, de acuerdo 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 recoge en el presente informe las siguientes consideraciones:

- Con carácter general se observa que en el proyecto se recoge en algunos preceptos una reproducción casi literal de la normativa básica en la materia. En aras de evitar tener que modificar el decreto en el caso de modificación de la normativa básica, se debería valorar realizar una remisión a dicha normativa básica en lugar de reproducir la misma.
- Se propone que en el artículo 5.1, referido a los deberes del personal que teletrabaja, se haga una referencia similar a la recogida en el artículo 4.1 cuando se mencionan los derechos de este personal: “...salvo los inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial”.
- En el artículo 6, dedicado al plan individual del teletrabajo, se menciona la limitación del número máximo de lugares para desempeñar el teletrabajo, limitándose a dos. No se encuentra justificación a dicha limitación, siempre y cuando en el lugar de desarrollo del teletrabajo se cumpla la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.
- En el artículo 11.1 se debería indicar como se ha de proceder en el caso de que la persona solicitante del teletrabajo dependa directamente del competente para resolver la solicitud.
- En el artículo 11, apartado 5, se debería concretar que dentro del contenido de la resolución se debe recoger al supervisor de la persona que teletrabaja y al sustituto de dicho supervisor. Y con posterioridad a esta referencia indicar que la resolución que se dicte se deberá notificar también a dicho supervisor y sustituto. Paralelamente, al recoger esta cuestión en el artículo 11, el artículo 18 debería eliminarse.





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

- El artículo 11.6 establece que “El plazo máximo para dictar y notificar la resolución que ponga fin al procedimiento será de tres meses. La falta de resolución expresa en dicho plazo tendrá los efectos que se establezcan legalmente”

Habría que concretar si la falta de resolución expresa en dicho plazo tiene efectos desestimatorios o estimatorios, dado que el Decreto 27/2022, de 23 de junio establece que los efectos son estimatorios y sin embargo el Decreto 16/2018, de 7 de junio establecía que los efectos eran desestimatorios.

- El artículo 11.8 prevé la remisión de información a las Juntas de Personal. No obstante, se debería valorar la remisión de información a los comités de empresa cuando se trate de personal laboral.
- El artículo 12.1 se refiere a la modificación de lugar para el teletrabajo. Se podría valorar el concretar si existe o no limitación a modificar estos lugares de trabajo y si se puede realizar la modificación acotada a un determinado periodo de tiempo dentro de la vigencia de la autorización para teletrabajar.
- En el artículo 13 se recogen los criterios de preferencia para la prestación de servicios mediante teletrabajo. Al respecto de este artículo se realizan las siguientes consideraciones:
 - o Se podría valorar el recoger como criterio el hecho de que el propio solicitante tuviera algún tipo de discapacidad que supusiera dificultades para el desplazamiento al lugar de trabajo.
 - o En la letra d) se indica que para que un municipio sea declarado ultraperiférico se requiere que cuente con plazas de las r.p.t. Si lo que se pretende es fomentar el desarrollo demográfico en áreas rurales, se considera que la anterior exigencia debería eliminarse a los efectos del presente decreto.
- El artículo 14 establece una duración inicial máxima de un año de teletrabajo. Se podría valorar establecer también una duración mínima.
- El artículo 16 recoge como causa de extinción “cambio de puesto de trabajo para el que se concedió el teletrabajo”. Debería valorarse recoger a esta causa una excepción, en el supuesto en el que la naturaleza del nuevo puesto sea igual que el del anterior y el competente para la autorización del teletrabajo en el nuevo puesto sea el mismo que el que concedió el teletrabajo en el anterior puesto.
- El artículo 19.3 establece que “Cuando sobrevengan circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que supongan una especial dificultad para prestar servicios de forma presencial, el órgano competente para autorizar el teletrabajo podrá disponer que el número de días a la semana en que se trabaje a distancia se incremente hasta un máximo de





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

cinco días, incremento que tendrá una duración no superior a tres meses y que habrá de quedar reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo”. En aras de una mayor seguridad jurídica y para evitar soluciones distintas para situaciones idénticas, debería valorarse recoger en el decreto una enumeración de este tipo de circunstancias excepcionales.

- En el artículo 19.5 se prevé que “Excepcionalmente podrá exigirse la presencia en el centro de trabajo del personal que preste sus servicios mediante teletrabajo durante jornadas teletrabajables, cuando sea preciso por necesidades del servicio debidamente motivadas.”

Se podría valorar eliminar el “excepcionalmente”. Si el propio artículo 3 del Decreto define el teletrabajo supeditándolo a las necesidades del servicio, no procede que sólo “excepcionalmente” pueda exigirse la presencia física del trabajador. Siempre que sea preciso por existir necesidades del servicio debidamente motivadas debería poder exigirse la presencia física del empleado.

- En el apartado 7 del artículo 19 se prevé que “Los permisos por asuntos particulares y las compensaciones de jornada deberán disfrutarse de manera proporcional entre la jornada presencial y la jornada de teletrabajo”.

A este respecto se plantean dudas sobre la legalidad de esta limitación, al establecerse una restricción a la libre elección de los días por asuntos particulares que no se prevé para ningún otro tipo de trabajador de la Administración, si no está justificada dicha restricción por las necesidades del servicio; justificación que en ningún caso se recoge en el texto del proyecto.

- El artículo 20 prevé en su apartado primero que “El lugar determinado para el desarrollo del teletrabajo se corresponderá preferentemente con el domicilio habitual del solicitante”. Dicha limitación en algunos casos podría no casar con el objetivo de la conciliación de la vida familiar/laboral, por lo que debería valorarse eliminación de dicha preferencia.
- En la disposición adicional primera, en el segundo párrafo de su apartado 2, se prevé que “En el caso previsto en la letra d) del apartado 1, el órgano competente para resolver será el titular de la consejería u organismo autónomo afectado.” La letra d) del apartado 1 se refiere a la autorización general de teletrabajo en el caso de “Obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo de este de forma presencial”. No se advierte justificación acerca de por qué se altera la competencia en estos casos y pasa del secretario general al consejero de la consejería afectada por tales obras.





Junta de Castilla y León

Consejería de Economía y Hacienda
Secretaría General

Por otro lado, la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística realiza las siguientes consideraciones:

- En el artículo 5.2, letra c) se prevé "los medios proporcionados por la Administración no podrán ser utilizados, en ningún caso, para fines distintos de la prestación de los servicios encomendados". A este respecto se plantea la duda acerca de como se va a poder comprobar tal circunstancia.
- Según la redacción de la letra c) del artículo 8, pueden optar al teletrabajo los niveles 27.

Se considera que los niveles 27 deberían quedar incluidos en la "organización superior de mando" puesto que la diferencia económica con los niveles 28 es muy pequeña y sus funciones son igualmente de responsabilidad y coordinación; por lo tanto se considera que las personas que ocupan tales niveles deberían estar descartados para el teletrabajo

Por lo que respecta a la tramitación de dicho proyecto, se recuerda la necesidad del informe de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística sobre su repercusión y efectos en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que sean necesarios, según se establece en el artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León.

EL JEFE DE SERVICIO DE
NORMATIVA Y PROCEDIMIENTO

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y HACIENDA





**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA**

Asunto: Observaciones al proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

En relación con el borrador al Proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se realizan las siguientes observaciones:

- El artículo 14.2 indica que la solicitud de prórroga debe presentarse *en el plazo de un mes antes de que finalice la autorización vigente*. Una interpretación literal de esta redacción supone que si, por ejemplo, el plazo original de una autorización finaliza el 23 de diciembre de 2024, el periodo en el cual se podría presentar la solicitud de prórroga es del 23 de noviembre de 2024 al 23 de diciembre de 2024, ambos inclusive (incluso se ha dado la circunstancia de que la persona interesada lo presente unas pocas horas antes de su vencimiento). Considerando que la tramitación de la prórroga conlleva múltiples tareas, 1) recepción de la solicitud en el servicio de personal correspondiente, 2) informe del responsable del órgano o de la unidad administrativa, 3) firma del órgano competente para autorizar y 4) notificación; y considerando los efectos de la falta de resolución expresa, sería conveniente que se precisara que el plazo para solicitar la prórroga se realice al menos con un mes de antelación a la finalización del teletrabajo, para poder realizar los trámites necesarios durante ese tiempo.

- Así mismo, se propone la inclusión como puestos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo en el artículo 8.2.b) 3º aquellos que realicen **funciones de inspección o seguimiento de campañas tanto en materia de consumo como de industria.**

El teletrabajo está diseñado para tareas que pueden realizarse de manera eficiente y efectiva mediante herramientas digitales desde un lugar distinto a la oficina, sin comprometer la calidad del servicio ni los objetivos organizacionales. Sin embargo, las funciones de inspección y seguimiento de campañas tienen características específicas que hacen inviable su desempeño bajo la modalidad de teletrabajo. Estas características incluyen:

1. **Naturaleza eminentemente presencial del trabajo:** Las actividades de inspección y seguimiento de campañas requieren la presencia física del personal en el lugar donde se desarrollan los hechos o actividades objeto de supervisión. Esto es





Junta de Castilla y León

Consejería de Industria,
Comercio y Empleo
Secretaría General

esencial para garantizar un conocimiento directo y preciso de las circunstancias y condiciones en las que se realiza el trabajo.

2. **Requerimientos de observación y verificación en terreno:** Las funciones de inspección demandan una interacción directa con el entorno, lo cual no puede ser replicado a través de medios digitales. La verificación visual, la interacción con terceros y la observación en tiempo real son aspectos críticos de estas tareas.
3. **Impacto en la eficiencia y eficacia del servicio:** La ausencia física del personal en el terreno podría comprometer la calidad y la oportunidad de los informes derivados de las inspecciones, así como la capacidad de responder a situaciones inesperadas que requieran acción inmediata.
4. **Alineación con los objetivos organizacionales y normativos:** Estas funciones son esenciales para cumplir con las obligaciones legales y normativas de la organización, las cuales establecen estándares de calidad y eficacia que solo pueden alcanzarse mediante la presencia física en los lugares de inspección.

En caso de no considerar oportuno hacer mención expresa a estas funciones se propone que, en estos casos, (labores de inspección y seguimiento de campañas tanto en materia de consumo como de industria) se limite el número de días teletrabajables a uno a la semana.

En cualquier caso, la exclusión o limitación en días disponibles para el teletrabajo en este tipo de funciones, se considera una medida necesaria para garantizar el cumplimiento de los objetivos y responsabilidades de la organización, así como para mantener la calidad del servicio público ofrecido.

Por otro lado, el artículo 13 al referirse a los municipios ultraperiféricos señala que están recogidos en el Anexo I al decreto, pero este no se incluye.

Finalmente, en el número 3 de la Disposición Adicional primera se hace referencia al artículo 15.1, se entiende que la misma debe ser al artículo 14.1.

En Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

LA SECRETARIA GENERAL
SATURNINA MORO MALMIERCA





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio

**Ilmo. Sr.
D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la Consejería
de la Presidencia**
C/ Santiago Alba, nº 1
47008 Valladolid

Una vez examinado el proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta Consejería formula las siguientes observaciones:

En el artículo 6, relativo al plan individual de teletrabajo, se sugiere incluir la obligación de que el personal que preste servicios en teletrabajo elabore, al menos trimestralmente, un informe-memoria sobre las tareas desarrolladas en relación con el plan de teletrabajo para así verificar que se cumple con el mismo. Igualmente se sugiere que la no presentación de este informe-memoria podría dar lugar a la extinción de la autorización de teletrabajo.

En el artículo 7 b) se sugiere modificar la redacción en aras de una mayor precisión, ya que no se determina si el desempeño efectivo comprende solo el de carácter presencial o también incluye el desempeño en modalidad de teletrabajo; además se propone que este trabajo presencial fuera como mínimo de 12 meses en vez de 9. A la vista de todo lo anterior, la redacción sugerida es la siguiente: “Haber desempeñado efectivamente el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa de forma presencial, por un periodo mínimo de doce meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud”.

En el artículo 8.2 c) se considera oportuno incluir, como puestos de trabajo no susceptibles de prestarse en régimen de teletrabajo, además de

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 000 - Fax 983 419 999



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: P7FCJWSVLONMGX7BDEB5R0

Fecha Firma: 11/12/2024 13:19:40 Fecha copia: 11/12/2024 13:42:11

Firmado: ANGEL MARIA MARINERO PERAL

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=P7FCJWSVLONMGX7BDEB5R0> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio

los que se recogen en el proyecto, todos aquellos en los que su forma de provisión sea la libre designación.

Por último, se sugiere la inclusión de una nueva disposición adicional a través de la cual se habilite a los secretarios generales de las consejerías para impulsar el equipamiento de espacios comunes en las dependencias administrativas donde presenten servicios de forma presencial quienes estén en teletrabajo.

Asimismo, se adjunta el informe emitido por la Dirección General de Patrimonio Natural y Política Forestal en relación con el citado proyecto.

Valladolid,
EL SECRETARIO GENERAL,
Ángel María Marinero Peral

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 000 - Fax 983 419 999



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: P7FCJWSVLONMGX7BDEB5R0

Fecha Firma: 11/12/2024 13:19:40 Fecha copia: 11/12/2024 13:42:11

Firmado: ANGEL MARIA MARINERO PERAL

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=P7FCJWSVLONMGX7BDEB5R0> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Viceconsejería de Medio Ambiente
y Ordenación del Territorio
Dirección General de Patrimonio Natural
y Política Forestal

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PATRIMONIO NATURAL Y POLÍTICA FORESTAL RELATIVO AL PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.

Visto el PROYECTO DE DECRETO sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, esta unidad propone:

- En la Letra e), del Apartado 2, del Artículo 6 - Plan individual de trabajo

Dónde dice:

La fijación de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria, que coincidirán al menos con la parte fija del horario de trabajo, respetando la pausa diaria establecida en la norma reguladora de la jornada del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Añadir el siguiente párrafo:

“No obstante, este régimen horario en su parte fija podrá acogerse a las opciones de flexibilidad horaria previstas en la normativa.”

- En la Letra e), del Artículo 7 – Requisitos subjetivos

Dónde dice:

Disponer de un espacio de trabajo que cumpla con las condiciones marcadas por la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Añadir el siguiente párrafo:

“y en el que exista cobertura de telefonía móvil.”

- En el Punto 3º, de la Letra b), del Apartado 2, del Artículo 8 – Requisitos objetivos

Dónde dice:

Aquellos cuyas funciones exigen interactuar con terceras personas o con el medio y que requieren necesariamente la presencia física, como es, entre otros, la protección del medio natural.

Rigoberto Cortejoso, 14 – 47014 Valladolid – Teléfono 983 419 988 – Fax 983 419 933



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: UMG9N8SFI4YH0WLUM22X4A

Fecha Firma: 10/12/2024 09:34:39 Fecha copia: 10/12/2024 09:35:43

Firmado: JOSE ANGEL ARRANZ SANZ

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=UMG9N8SFI4YH0WLUM22X4A> para visualizar el documento



Junta de Castilla y León

Consejería de Medio Ambiente,
Vivienda y Ordenación del Territorio
Viceconsejería de Medio Ambiente
y Ordenación del Territorio
Dirección General de Patrimonio Natural
y Política Forestal

Añadir el siguiente párrafo:

“así como aquellos puestos adscritos a dispositivos de atención a emergencias que puedan requerir de presencia física o de desplazamientos.”

- En la Letra a), del Apartado 2, del Artículo 12 - Modificación del régimen de teletrabajo.

Dónde dice:

La modificación podrá ser realizada de oficio por necesidades del servicio debidamente motivadas. En estos casos, el órgano que concedió la autorización dictará, previa audiencia del interesado, la correspondiente resolución de modificación.

Añadir el siguiente párrafo:

“En el caso de necesidades sobrevenidas por razones de atención a emergencias o fuerza mayor, la modificación podrá ser dictada sin audiencia previa.”

- En el Artículo 19 - Distribución de la jornada.

Tras el Apartado 4, añadir el siguiente Apartado:

“Las personas que tengan autorizado el teletrabajo y que a su vez estén adscritos a sistemas de guardias para atención a emergencias, los días que tengan asignada guardia tendrá la obligación de realizar su jornada ordinaria de manera presencial en su centro de trabajo habitual, de acuerdo con las prestaciones correspondientes al tipo de guardia asignada, y sin que ello implique la modificación del resto de jornadas presenciales previstas en el plan individual de teletrabajo.”

Valladolid,
EL DIRECTOR GENERAL
José Ángel Arranz Sanz

Rigoberto Cortejoso, 14 – 47014 Valladolid – Teléfono 983 419 988 – Fax 983 419 933



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: UMG9N8SFI4YH0WLUM22X4A

Fecha Firma: 10/12/2024 09:34:39 Fecha copia: 10/12/2024 09:35:43

Firmado: JOSE ANGEL ARRANZ SANZ

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=UMG9N8SFI4YH0WLUM22X4A> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Movilidad
y Transformación Digital
Secretaría General

Ilmo. Sr.

**D. Santiago Fernández Martín
Secretario General de la
Consejería de la Presidencia**

C/ Santiago Alba, 1
47008 Valladolid

En relación con la solicitud de informe al **“Proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”**, consultadas las distintas unidades administrativas de esta Secretaría General, y cada uno de los distintos Centros Directivos de esta Consejería, desde los Servicios de Evaluación, Normativa y Procedimiento, Estudios y Documentación, Asuntos Económicos, Contratación Administrativa, así como desde la Dirección General de Carreteras e Infraestructuras y la Dirección General de Transportes y Logística, se considera que no procede efectuar observación alguna.

En cambio, el Servicio de Personal y Asuntos Generales y la Dirección General de Telecomunicaciones y Administración Digital han emitido los informes que se adjuntan, para su toma en consideración.

Valladolid,
LA SECRETARIA GENERAL,

Natalia Flórez Loranca

Rigoberto Cortejoso, 14 - 47014 Valladolid - Tel. 983 419 988



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: NSR4LUDD8XW0VHEV51V20C

Fecha Firma: 12/12/2024 10:18:22 Fecha copia: 12/12/2024 13:27:51

Firmado: NATALIA FLOREZ LORANCA

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=NSR4LUDD8XW0VHEV51V20C> para visualizar el documento

INFORME DE ALEGACIONES DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TELECOMUNICACIONES Y ADMINISTRACIÓN DIGITAL AL PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.

Visto el texto del proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Admón. de la Comunidad de CyL, esta Dirección General efectúa las siguientes alegaciones:

I.- En la **introducción** del texto/exposición de motivos, es importante tener en cuenta lo siguiente:

[La política de la Junta de Castilla y León](#) se denomina “**de seguridad de la información y protección de datos personales**”. En todo el texto se propone utilizar esta misma expresión para concienciar de que son dos materias que van siempre de la mano. La seguridad de la información es un concepto más amplio que la protección de datos porque hay información que no son datos personales, pero hay que proteger igualmente.

Por ello, en la página 3, se propone incluir el concepto “seguridad de la información”:

“A ello se añade la regulación de los medios materiales que deberá facilitar Administración -tales como un equipo informático adecuado y un teléfono móvil corporativo-; el seguimiento y evaluación, que tendrá lugar por medio de la supervisión del cumplimiento del plan individual de teletrabajo; la distribución de la jornada, que comprenderá al menos dos días presenciales; y los aspectos formativos, de prevención de los riesgos laborales, **de seguridad de la información** y de protección de los datos personales.”

II.- En cuanto al articulado:

1ª.- En el artículo 5.d) : En caso de pérdida o sustracción, lo verdaderamente importante es avisar al Centro de Atención a Usuarios (en adelante, CAU) ya que hay procedimientos establecidos para estos supuestos además, puede darse el caso de que el superior jerárquico esté ausente por lo que el incidente no se trataría adecuadamente. Por este motivo, se propone incluir en la comunicación al CAU. Además, se propone separar la parte de la denuncia de la parte de la comunicación. De este modo se evita una mala interpretación que puede provocar que no se comunique al CAU hasta que no se haya hecho la denuncia. Primero se debe de comunicar y luego a posteriori denunciar.

“d) Comunicar en el plazo más breve posible **al Centro de Atención a Usuarios y a su superior jerárquico inmediato** la pérdida o sustracción de cualquiera de los dispositivos facilitados por la Administración. **El teletrabajador realizará la correspondiente denuncia notificándola al Centro de Atención a Usuarios y a su superior jerárquico inmediato, acompañando copia de la correspondiente denuncia.**”

2ª.- En el artículo 5.e), se propone una redacción diferente ya que parece poco realista y desproporcionado que no se pueda sacar ningún documento sin consentimiento. Al menos los documentos públicos deberían de poder trasladarse, por ello se propone incluir ese matiz en el texto. Por otro lado, se puede entender que un portátil es un dispositivo de almacenamiento electrónico e



interpretamos que se quiere hacer referencia a dispositivos removibles (DVDs, USB) y por ello se propone incluir esta palabra.

Se propone para la letra e), no trasladar al lugar de teletrabajo ningún documento **no público**, en papel o en dispositivos de almacenamiento electrónico **removibles**, sin la previa autorización de su superior jerárquico inmediato, en cuyo caso se aplicarán las medidas de seguridad adecuadas a la naturaleza de la información y soporte.

3ª.- Como el **artículo 5.2.f)** establece como deber del teletrabajador cumplir las “normas e instrucciones” en materia de seguridad de la información y protección de datos personales. Se propone utilizar el mismo texto “normas e instrucciones” en el compromiso de la solicitud (**artículo 10.3.d**).

4ª.- En el artículo 5. g), por el mismo motivo que en la letra d) de este artículo hemos propuesto que, las incidencias deben de ser comunicadas al CAU, las de mayor entidad también se deberían comunicar al superior jerárquico. Por lo que se propone incluir al CAU en este apartado.

g): Comunicar inmediatamente **al Centro de Atención a Usuarios** y a su superior jerárquico inmediato cualquier incidencia inusual o sospechosa que se detecte en el funcionamiento de los equipos informáticos y que pudiera suponer una potencial amenaza para la seguridad de la información.”

5ª.- Artículo 5.2 i) . El artículo 20.2 solo habla de prevención de riesgos laborales, parece una errata creemos debería decir 21.2.

i) Realizar los cursos formativos en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de seguridad de la información y protección de datos personales **que se establezcan para cumplir la normativa vigente en cada caso y que se prevén** en el artículo **21.2**.

6ª.- Se propone modificar el artículo 8.2.b) para que tampoco sean susceptibles de ser desempeñados en modalidad de teletrabajo los puestos de trabajo que requieran el acceso y manipulación de los ordenadores de los empleados en su puesto de trabajo.

7ª.- Se considera una **cuestión primordial para este centro directivo, que con respecto al apartado 8.2.c,** si bien puede ser la norma habitual, debería al menos permitirse durante periodos concretos en base a circunstancias personales excepcionales del trabajador, con flexibilidad suficiente, y acordado entre las partes que cualquier funcionario pueda acogerse a la modalidad del teletrabajo.

c) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de dirección, coordinación o supervisión, tales como Jefaturas de Servicio, Coordinación de Servicios o equivalentes, así como aquellos que ostenten la máxima responsabilidad de sus respectivos centros de trabajo podrán teletrabajar un máximo de dos días y siempre previo acuerdo con su superior jerárquico.

Es tónica general en las regulaciones del teletrabajo de las CCAA no discriminar, ni excluir al personal que desempeñe puestos de responsabilidad.



8ª.- Modificar el artículo 17.a) para contemplar otros requisitos (por ejemplo, contemplar sistemas operativos a los que no demos soporte): “a) Un equipo informático adecuado, que podrá ser igualmente empleado en las jornadas de carácter presencial. **Excepcionalmente, el órgano competente para resolver podrá autorizar el uso de dispositivos propiedad del interesado mientras no sea posible contar con un equipo informático provisto por la administración, cuando este le solicite** tras serle autorizado el teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos **técnicos, operativos y de seguridad** establecidos.

9ª.- Modificar artículo 17.d) "Un certificado de firma digital corporativo que será utilizado indistintamente en la modalidad presencial y en la de teletrabajo, **siempre y cuando sea necesario para el desempeño de las funciones del trabajador.**"

10ª.- Se propone modificar el apartado f) del punto 17, añadiendo este texto: “**Para poder garantizar un adecuado cumplimiento a este apartado, el trabajador deberá proporcionar al Área de Atención a Usuarios un número de teléfono y una dirección de correo electrónico alternativos a los corporativos**”

11ª.- Se propone modificar de forma sustancial el **artículo 18**: Creemos que la supervisión del cumplimiento del plan individual de trabajo puede hacerse de igual forma bien sea en la oficina o en el teletrabajo. Por ello, pensamos que el segundo párrafo debiera eliminarse.

- ~~“El supervisor y su sustituto no podrán ser personas que presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo.”~~
- Sobre el primer párrafo, vemos poco operativo nombrar a un sustituto porque puede provocar desigualdad de trato entre el personal al servicio del supervisor. A modo de ejemplo, si un jefe de servicio cuenta con tres técnicos a su cargo, el que sea nombrado como sustituto tendrá condicionado el teletrabajo, sus vacaciones, los días de libre disposición..., además de tener que supervisar el cumplimiento del plan de trabajo de compañeros que están a su mismo nivel.

12ª.- Modificar artículo 19 de manera que, a instancia del órgano del cual depende el trabajador, o bien del propio trabajador, y en todo caso de mutuo acuerdo entre las partes, y por un máximo de cuatro semanas (o las que se determinen) al año, los días de la semana de teletrabajo no sean fijos, sino flexibles en función de las circunstancias. O sea, si el teletrabajo está concedido para martes y jueves, que excepcionalmente pueda cambiar a martes y miércoles, por ejemplo, sin necesidad de modificar la relación de servicios en teletrabajo.

13ª.- Modificar el artículo 19.5 para contemplar posibles casos de indisponibilidad de la plataforma: “Excepcionalmente podrá exigirse la presencia en el centro de trabajo del personal que preste sus servicios mediante teletrabajo durante jornadas teletrabajables, cuando sea preciso por necesidades del servicio debidamente motivadas **o por la indisponibilidad de soluciones tecnológicas que permiten el teletrabajo.**”



III.- Erratas:

16.1. “No cabrá la renuncia en los supuestos excepcionales regulados en el capítulo V del presente decreto.” → Debe referirse a la DA 1ª

19.6. “6. La jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en la modalidad presencial y a distancia, a excepción de lo establecido en los apartados 2 y 4 de este artículo” → 2 y 5 de este artículo

En Valladolid a fecha de la firma electrónica

El Director General de Telecomunicaciones y Administración Digital



ALEGACIONES AL DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN.

Artículo 6. Plan individual de teletrabajo

Punto 2.d) Se podrán designar un máximo de dos lugares en los que se desarrolle el teletrabajo. ¿Por qué dos lugares, por si habitualmente se trabaja en dos sitios indistintamente durante todo el año? .Cierta contradicción con el artículo 12.1 que permite cambiarlo en cualquier momento.

Artículo 11. Instrucción y resolución.

4. Informe y Resolución desfavorables. ¿No hay trámite de audiencia?

7. Publicidad de las autorizaciones y denegaciones. ¿Quién publica en el portal del empleado? . Se debería centralizar a través de la aplicación informática.

Artículo 15.2. Suspensión de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

¿Antes de dictar la Resolución de suspensión a instancia del superior jerárquico, no hay trámite de audiencia?

No se especifica qué ocurre con el período de suspensión, si es computable o no a efectos del período máximo para el que se ha concedido el teletrabajo.

Artículo 16. Extinción de la autorización de teletrabajo.

Punto 3. “La resolución de extinción, debidamente motivada, será dictada....” Según está redactado se desprende que es obligatorio dictar resolución siempre que se extinga la autorización de teletrabajo, pero no tiene sentido en determinados casos (por ejemplo, apartados a), b) y c) (fin del plazo, cambio de puesto, cambio de situación administrativa) en que debería ser automática. Por ese motivo se propone excluir estos supuestos de la necesidad de resolución

Artículo 18. Seguimiento y evaluación.

“El órgano que autorice el teletrabajo designará a la persona encargada de la supervisión”. Independientemente de que en la Resolución, que dicta el órgano competente, deba figurar el supervisor y su sustituto, entendemos que



determinar quién, en concreto, va a realizar esa función corresponde al Jefe del Servicio o de la unidad de la que dependa el solicitante por una cuestión de organización del trabajo. Por ese motivo, se debería incluir en el artículo 11.1 la propuesta de supervisor y su sustituto, como contenido del informe.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

¿A qué supuestos excepcionales se refiere el apartado 3 que impidan que un teletrabajador no pueda prestar sus servicios de forma presencial y se le puedan incrementar los días de teletrabajo a 5 días por un período no superior a 3 meses?

Debería limitarse a los supuestos de imposibilidad física del trabajador.

Disposición adicional primera. Teletrabajo en supuestos excepcionales.

Debería concretarse si en estos casos masivos, no se excepciona la entrega de portátiles y teléfonos.

Valladolid
LA JEFA DEL SERVICIO DE PERSONAL
Y ASUNTOS GENERALES
Begoña Fernández Olaskoaga



Consejería de la Presidencia
Secretaría General
C/ Santiago Alba 1
47008 Valladolid

ASUNTO: Proyecto de decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

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, respecto del proyecto de decreto referido, la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural realiza las siguientes alegaciones:

Exposición de motivos.

Entre las políticas públicas que inspiran el teletrabajo debería citarse la sostenibilidad ambiental.

Artículo 3. Definición y características.

Los apartados 1º y 2º de este artículo son una réplica de la normativa básica (artículo 47 bis del 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). Es mejor hacer una remisión que reproducir su literalidad, ante la posibilidad de que ésta se modifique.

Artículo 4. Derechos del personal que presta sus servicios mediante teletrabajo.

Se realiza la misma observación que para el artículo anterior.

Artículo 5. Deberes del personal que presta sus servicios mediante teletrabajo.

El apartado 1º se establece que *“el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes que el resto del personal que preste servicios en la modalidad presencial”*. Este precepto debería completarse, al igual que se hace con los derechos en el artículo 4, del siguiente modo: *“... salvo los inherentes a la prestación de servicios de manera presencial”*.



En cuanto al catálogo de deberes, se propone:

- Recoger de forma expresa el deber de tener habilitados y usar los canales de comunicación con usuarios, compañeros y superiores, en idénticas condiciones a las exigidas para el desempeño de las funciones del puesto en régimen presencial.

- Explicitar en todos los deberes relacionados con los dispositivos electrónicos, que las incidencias relacionadas con los mismos deben ponerse en conocimiento del Servicio o la unidad de informática correspondiente.

Artículo 6. Plan individual de teletrabajo.

El proyecto suprime el documento de compromisos. De este modo se reduce la carga burocrática del procedimiento, pero también se confunden dos pilares del teletrabajo antes bien definidos: el acuerdo sobre las condiciones de teletrabajo (documento de compromisos) y el control del trabajo desarrollado en las jornadas no presenciales (plan individual). El valor de dichos documentos es diferente. Así el documento de compromisos se concebía como elemento vertebrador de la autorización. Sin embargo, el plan individual era una herramienta para llevar a cabo el seguimiento de las tareas realizadas fuera del centro de trabajo, de forma periódica, flexible y adaptable a los flujos de trabajo. Su distinta naturaleza conllevaba por tanto límites diferentes en cuanto a su modificación o las consecuencias de su incumplimiento, lo cual no es posible si ambos pasan a convertirse en un único documento.

En cuanto a la elaboración del plan individual de teletrabajo (artículo 6.1), debe tenerse en cuenta que existen puestos de trabajo directamente adscritos a los titulares de los órganos directivos. En este caso las actuaciones relacionadas con su elaboración y visto bueno habrían de atribuirse a alguien distinto del superior jerárquico inmediato y al jefe de servicio, es decir, por ejemplo a quienes se encarguen de la coordinación del centro directivo.

En el artículo 6.2.d) la designación de dos lugares como máximo a efectos del teletrabajo puede generar constantes solicitudes de modificación del plan, que resultarían innecesarias si desde el inicio se permite contemplar el número de ubicaciones que desee el empleado público.

En el artículo 6.2.g) que se refiere a que el Plan Individual de Teletrabajo determinará los días concretos de la semana en que se desarrollará éste, convendría especificar que *“condicionados en todo caso a las necesidades del servicio”*.



El artículo 6.3 establece que el plan de evaluación será objeto de actualización “*periódica*”. Se propone eliminar dicha previsión y mantener que éste será actualizable por necesidades del servicio o a solicitud del interesado previo acuerdo del órgano competente para su autorización.

De mantenerse el documento de compromisos, si podría otorgarse a éste un carácter “*vivo*” y modificable con más facilidad.

Artículo 7. Requisitos subjetivos.

El artículo 7.d) exige como requisito subjetivo poseer el certificado en competencias digitales, pero no especifica el nivel (básico o medio).

Artículo 11. Instrucción y resolución.

El artículo 11.1 establece que “*el órgano competente para resolver solicitará informe al responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada*”. Sin embargo, la persona interesada puede depender directamente del propio órgano competente para resolver. Debe atribuirse la competencia para emitir dicho informe a otro responsable. Lo mismo ocurre en relación con la Modificación del régimen de teletrabajo (artículo 12.2.b) y con el acuerdo de Prórroga (artículo 14.2).

El artículo 11.4 contempla la posibilidad de dictar de plano, resolución motivada denegatoria del teletrabajo. Sin embargo, el artículo 82.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas solo permite prescindir del trámite de audiencia “... *cuando no figuren en el procedimiento ni sean tenidos en cuenta en la resolución otros hechos ni otras alegaciones y pruebas que las aducidas por el interesado*”. En el procedimiento de “instrucción” del teletrabajo, sin embargo, resulta determinante el informe del responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada.

El artículo 11.5 establece que cuando la resolución de autorización de teletrabajo sea estimatoria, deberá comunicarse al “*supervisor*” y al “*sustituto*” de éste. Ninguna de dichas figuras se menciona hasta el artículo 18, por lo que ambos artículos deberían conectarse expresamente.

La resolución de autorización de teletrabajo consiste en la actualidad en un documento normalizado (F.33) que emite el sistema integrado de gestión de personal en el



que se contempla la fecha de inicio y terminación y los días teletrabajables. Incorporar la designación del supervisor y su sustituto a ésta supondría, de no modificarse la resolución normalizada, dictar dos resoluciones: la actual y la que tenga el contenido exigido por el Decreto. Se propone concretar el supervisor y el sustituto en el Plan Individual de Teletrabajo.

La resolución de autorización de teletrabajo debería comunicarse/notificarse también a la unidad de informática correspondiente.

Artículo 12. Modificación del régimen de teletrabajo.

En relación con el artículo 12.2.b), ver primera observación al artículo 11.

Artículo 13. Criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo.

El artículo 13 establece entre los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo en el apartado c) tener mayores a cargo con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela, que tengan grado de dependencia I, II o III.

Se propone eliminar el requisito de la patria potestad prorrogada, la tutela o la curatela, figuras que a menudo no concurren en quien lleva a cabo los cuidados, y sustituirlas por una declaración responsable de quien lleva a cabo dichos cuidados.

Artículo 14. Duración del régimen de teletrabajo.

En relación con el artículo 14.2, segundo párrafo, ver primera observación al artículo 11.

En el artículo 14.3 la extinción de la autorización por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo debería ir precedida de un trámite de audiencia.

Artículo 15. Suspensión de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

El artículo 15.4 establece que “desaparecida la causa de suspensión, en el plazo de tres días hábiles deberá ser *notificada la resolución por la que se disponga la reanudación del teletrabajo...*”

Este plazo es excesivamente breve, más si se tiene en cuenta que exige la efectividad de la notificación. Debería vincular, como mucho, al “*dictado*” de la Resolución.



Artículo 16. Extinción de la autorización de teletrabajo.

El artículo 7.b) establece que para acceder al régimen de teletrabajo es necesario *“haber desempeñado efectivamente el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, por un período mínimo de nueve meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud”*.

Sin embargo, el artículo 16.1.b) establece como causa imperativa de resolución de la autorización del teletrabajo el cambio de puesto de trabajo.

Sería conveniente completar la redacción de este último en el siguiente sentido: *“La autorización... se extinguirá...: b) Por cambio del puesto de trabajo para el que se concedió el teletrabajo, salvo que el nuevo puesto tenga funciones equivalentes y esté adscrito al mismo órgano o unidad administrativa”*.

El artículo 16.3 establece que *“la resolución de extinción de teletrabajo, debidamente motivada, será dictada por el órgano que autorizó el teletrabajo”*. Es decir, se trata de una resolución de plano. Sin embargo, debería darse un trámite de audiencia para las causas establecidas en el artículo 16.1 d) y todas las del 16.2.

El último párrafo del artículo 16 establece que *“no cabrá la renuncia en los supuestos excepcionales regulados en el Capítulo V del presente decreto”*. Sin embargo, no hay Capítulo V en el proyecto.

Artículo 17. Medios materiales.

El deber de mantenimiento del equipamiento por parte de la Administración debería contemplarse en un apartado específico, de modo que en un primer punto se recoja el catálogo de medios materiales y en un segundo punto las obligaciones relacionadas con éstos.

Artículo 18. Seguimiento y evaluación.

El artículo 18 establece que *“el órgano que autorice el teletrabajo designará a la persona encargada de supervisar el cumplimiento del plan individual del teletrabajo, así como un sustituto para casos de vacante ausencia o enfermedad”*. Este precepto debería completarse añadiendo, a continuación de persona encargada de supervisar *“propuesta por el superior jerárquico inmediato del solicitante...tal y como se dispone en el artículo 6. 1 referido al plan individual del teletrabajo”*.



Se desconoce el fundamento de la prohibición de que el supervisor y el sustituto no puedan teletrabajar. A modo de ejemplo, si el solicitante de teletrabajo ocupa un puesto adscrito a una sección cuyo jefe de sección teletrabaje, el seguimiento de su Plan Individual habría de recaer sobre un tercero ajeno a su ámbito material de actuación solo para dar cumplimiento a esta previsión. Además, se puede producir una nada deseable sobrecarga de los trabajadores presenciales con funciones de supervisión.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

El artículo 19.3 contempla la posibilidad de autorizar el teletrabajo hasta cinco días por semana “...cuando sobrevengan circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que supongan una especial dificultad para prestar servicios de forma presencial”. Esta previsión, que se considera un acierto, no debería sin embargo limitarse a tres meses. Existen circunstancias compatibles con el desempeño laboral pero incompatibles con su realización en el centro de trabajo, como alergias o intolerancias ambientales, ciertas patologías mentales, o determinadas situaciones familiares, que pueden perpetuarse en el tiempo y cuya valoración debe dejarse en manos del órgano competente para su autorización.

Artículo 22. Protección de datos personales y seguridad de la información.

Se propone dictar un artículo relativo a la protección de datos personales y otro a la de seguridad de la información, ya que su régimen jurídico y la naturaleza de sus obligaciones son distintos.

Disposición transitoria primera.

La disposición transitoria primera establece que las autorizaciones existentes a la entrada en vigor de este decreto se mantendrán vigentes durante el período concedido hasta su finalización. Este precepto habría de completarse con la siguiente coletilla: “... siempre y cuando no concurran las causas de extinción previstas en el artículo 16”.

Disposición transitoria tercera.

La DT3ª establece 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”. Se propone vincular el régimen horario a lo dispuesto en el Plan Individual de Teletrabajo y no a la Resolución de concesión (ver las observaciones al artículo 11 (cuarto párrafo).





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Agricultura,
Ganadería y Desarrollo Rural

Revisión de erratas.

Debería realizarse una revisión del texto para corregir erratas, por ejemplo:

- La remisión que realiza el artículo 5.2i) al artículo 20.2 ha de hacerse al artículo 21.2.
- La remisión que efectúa la disposición adicional primera, apartado 3, al artículo 15.1 ha de ser al artículo 19.1.

Valladolid, ver fecha firma electrónica

LA SECRETARIA GENERAL



ILMO. SR. D. SANTIAGO FERNÁNDEZ MARTÍN
SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA
DE LA PRESIDENCIA
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

En relación con el “**Proyecto de decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León**”, desde la Consejería de Sanidad se informa:

El artículo 17 del proyecto de Decreto establece la obligación por parte de las Consejerías y organismos autónomos de facilitar una serie de medios tecnológicos al personal que preste servicios en régimen de teletrabajo, entre otros: un equipo informático, un certificado de firma digital y un teléfono móvil corporativo.

Así mismo, en la disposición final segunda del proyecto de Decreto se prevé que la citada norma entrará en vigor a los veinte días desde su publicación en el “BOCYL”.

Pues bien, la disposición adicional segunda del Decreto 27/2022, de 23 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 prevé, en su párrafo final, que “...se procederá a la entrega de los medios tecnológicos en la medida en que las disponibilidades lo vayan permitiendo.” Como consecuencia de esta previsión, prácticamente la mayor parte del personal que presta servicios en régimen de teletrabajo lo lleva a cabo con medios tecnológicos propios al amparo de dicha disposición adicional segunda del Decreto 27/2022 por cuanto la adquisición de dichos medios tecnológicos va en función de las disponibilidades presupuestarias anuales que tiene cada Consejería para la adquisición de dichos equipos.

Por ello, partiendo de que en el nuevo proyecto de Decreto se elimina expresamente la condición de entrega de medios tecnológicos al personal que así lo solicite en función de las disponibilidades reales de dichos medios por parte de las Consejerías, se estima oportuno ampliar el periodo de entrada en vigor del proyecto de Decreto, al menos, a cuatro meses, con el fin de planificar y, en su caso, proceder a la adquisición de un stock



de equipamiento tecnológico a través de los procedimientos de contratación previstos en la Ley de Contratos del Sector Público y habilitar los créditos presupuestarios necesarios para llevar a cabo dicha adquisición.

Valladolid

EL SECRETARIO GENERAL



D. Santiago Fernandez Martín
Excmo. Sr. Secretario General
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA
C/ Santiago Alba, 1
47008 Valladolid

Examinada la documentación remitida con relación al **«PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN»**, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 75 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 consideraciones:

1. Respecto al posible impacto de propuesta de orden, en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor) se informa que no se aprecia impacto.

De conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, se informa que dicho proyecto genera un impacto positivo en las familias, tal y como señala la memoria en su apartado 6, por cuanto incide directamente en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyéndola como criterio preferente para la prestación de servicios mediante esta modalidad.

2. Según lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, en la preceptiva memoria se deberá hacer mención al impacto de discapacidad, que en este caso, supone un impacto positivo, al regular en el art.13 los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo, en los cuales se tiene en cuenta a personas que lo soliciten con un grado de dependencia reconocido o una discapacidad que afecte a la movilidad. Se considera una medida de actuación positiva hacia la igualdad de oportunidades y no discriminación.
3. Por otra parte, la Dirección Técnica de Recursos Humanos y Gestión de Centros realiza las siguientes observaciones:

Artículo 3. Definición y características.

1. A efectos del presente decreto, se entiende por 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 empleo de tecnologías de la información y comunicación.

La definición sería suficiente sin lo tachado. Ya se determina en otros artículos cuando procede su concesión.

Artículo 6. Plan individual de teletrabajo.

e) La fijación de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria, que coincidirán al menos con la parte fija del horario de trabajo, respetando la pausa diaria establecida en la norma reguladora de la jornada del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Entendemos que:

La prestación de servicios entre 9 y 14 horas es obligatoria.

Debería fijar también cuando hace la pausa de desayuno porque es posible que siempre que se le llame o requiera alegue que estaba en su pausa.

El resto hasta 7 horas diarias lo podrán fijar en su plan para realizarlo siempre a unas determinadas horas, pero en cualquier momento del día.

Sera difícil controlar lo anterior.

Artículo 7. Requisitos subjetivos.

b) Haber desempeñado efectivamente el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, por un período mínimo de nueve meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Se debería cambiar el término efectivamente por la expresión más acorde "de manera efectiva".

Artículo 8. Requisitos objetivos.

2. No son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo:

a) Los puestos de unidades con atención 24 horas que requieran 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.

No se extiende porque se sitúan en otro apartado los de las unidades con atención 24 horas que requieran presencialidad.

Esta reiterado el apartado a y b. Sería suficiente con decir: **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.**

"Entre estos puestos se incluyen los siguientes:



1º. Aquellos que requieren atención presencial al público en las oficinas de asistencia en materia de registros o de información y atención al ciudadano.

2º. Aquellos cuyas funciones han de realizarse, por su propia naturaleza, en las instalaciones o medios públicos, como son, entre otros, los trabajos de limpieza, la vigilancia o la conducción de vehículos.

3º. Aquellos cuyas funciones exigen interactuar con terceras personas o con el medio y que requieren necesariamente la presencia física, como es, entre otros, la protección del medio natural.

4º. Aquellos que requieren el acceso a documentos, equipos, materiales o sustancias que únicamente pueden ser consultados, tratados o manipulados en el centro de trabajo, como son, entre otros, los trabajos en museos, archivos, bibliotecas o laboratorios.

No se entiende porque dentro del apartado b se señalan algunos expresamente, se corre el riesgo de que si no se ha mencionado un puesto de trabajo se entienda que es susceptible de ser desempeñado en esta modalidad.

Si se mantiene esa descripción de puestos se podría incluir:

5ª Aquellos que requieren necesariamente la presencia física en centros de servicios sociales de atención directa a las personas.

Y añadir dentro de apartado 3º:

3º. Aquellos cuyas funciones exigen interactuar con terceras personas o con el medio y que requieren necesariamente la presencia física, como es, entre otros, la protección del medio natural, **la inspección de servicios sociales.**

Artículo 13. Criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo.

a) Por formar parte de un colectivo de especial protección, siempre y cuando la persona solicitante del teletrabajo justifique que esta modalidad de prestación de servicios contribuye a mejorar sus condiciones personales, familiares o laborales: hasta un máximo de 9 puntos.

Se podría añadir una nuevo colectivo de protección:

x) Estar convaleciente de una enfermedad, contribuyendo la concesión del teletrabajo a la anticipación de la finalización de la Incapacidad Temporal.

Puede ser muy útil a la hora de que se pueda incorporar al trabajo personas con cáncer o con un esguince.

Al menos en este decreto se podría indicar que se concederá teletrabajo en todo caso al empleado que esté en esta situación, lo solicite, su puesto sea teletrabajable y pida el alta médica voluntaria.

4º. 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: 3 puntos por cada uno.

5º. 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: 2 puntos por cada uno.

6º. Por tener uno o varios familiares hasta el segundo grado que padezcan una enfermedad muy grave o grave en situación aguda: 2 puntos por cada uno. La gravedad de la enfermedad se acreditará mediante certificado médico.

En todos ellos se debería añadir "**y resida con el trabajador**".

d) Por residencia en municipios ultraperiféricos:

Tienen la consideración de municipios ultraperiféricos, a efectos del presente decreto, los recogidos en el Anexo I, esto es, ~~aquellos municipios en los que existan plazas de las relaciones de puestos de trabajo~~ y cumplan alguna de las siguientes condiciones:

No es apropiado ese párrafo. Para considerar municipio ultraperiférico no se debería decir *en los que existan plazas de las relaciones de puestos de trabajo*, sino cualquiera que cumpla con los parámetros descritos anteriormente.

No es el puesto de trabajo el que determina la preferencia sino el lugar a de residencia.

Al contrario, si se desempeña un puesto en un municipio considerado ultraperiférico y reside en la capital u otro municipio no ultraperiférico no solo no debería ser un criterio preferente sino que no se debería conceder teletrabajo pues se debe promocionar que resida en el pequeño municipio. Si se le concediese teletrabajo a quien pide un puesto en Villasana de Mena, por ejemplo y vive en Burgos contribuiría a la despoblación.

Artículo 14. Duración del régimen de teletrabajo.

No obstante, si la autorización se extingue por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, no se podrá solicitar una nueva autorización hasta que no haya transcurrido un año desde la extinción.

Parece poco tiempo un año, se propone a ampliar a dos años, si es en el mismo puesto.

Artículo 17. Medios materiales.

a) *Un equipo informático adecuado, que podrá ser igualmente empleado en las jornadas de carácter presencial.*



Debería decir que “**será el empleado, con carácter general, en las jornadas presenciales**”.

Artículo 19. Distribución de la jornada.

2. Por circunstancias sobrevenidas que afecten al interesado 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 del interesado, 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.

No queda claro si se refiere a que en la jornada diaria podrá estar presencialmente y teletrabajando o se refiere a la distribución de los días de la jornada semanal. Se debería indicar que se podrá modificar la distribución de la jornada diaria y semanal.

Lo de la distribución diaria se intuye de lo dispuesto en el apartado 6 como sigue:

6. La jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en la modalidad presencial y a distancia, a excepción de lo establecido en los apartados 2 y 4 de este artículo.

En este apartado 6 sobra la referencia al apartado 4 que no tiene que ver con esto.

Por último, otras consideraciones:

Se podría añadir en algún apartado como causas para no conceder teletrabajo:

- *A los empleados que tengan compatibilidad para el desempeño de otro puesto de trabajo.*
- *A los empleados que residan en un núcleo poblacional grande y su puesto de trabajo este en un municipio ultraperiférico.*

4. Por otra parte, para garantizar que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que la transversalidad de género estén presentes en todas las políticas, la Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del Impacto de Género en Castilla y León establece la obligación de elaborar, con carácter preceptivo, un informe de evaluación de impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, tanto de anteproyectos de Ley, como proyectos de disposiciones administrativas de carácter general, como aquellos planes que por su especial relevancia económica y social se sometan a informe del Consejo Económico y Social.

De conformidad con el procedimiento de elaboración de las normas recogido en la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y demás disposiciones que resultan de aplicación, (Decreto 43/2010, de 7 de octubre, por el que se aprueban determinadas medidas de mejora en la calidad normativa de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de



mejora de la calidad normativa) el informe de impacto de género se integra dentro de la memoria general, regulada en el procedimiento de elaboración de las normas.

La primera observación que se ha de realizar es que el proyecto remitido viene acompañado de la memoria que contiene un apartado sobre el impacto de género del texto del proyecto propuesto por lo que se puede afirmar que la tramitación del proyecto cuenta con la emisión del citado informe preceptivo. Sin embargo, dicho informe no comprende los extremos previstos en el artículo 3 de la citada Ley 1/2011, de 1 de marzo.

El centro directivo que propone la nueva regulación indica, en el apartado de su memoria destinado a la evaluación por impacto de género, que “El acceso al teletrabajo está regulado de forma neutra en lo que a perspectiva de género se refiere, puesto que el procedimiento de acceso al mismo no presenta ninguna diferencia por razón de sexo. Por lo tanto, en un primer análisis de la situación inicial no se aprecia la existencia de desigualdades en esta materia”. Hay que destacar que en esta argumentación se habla de una intervención neutral, el teletrabajo, porque se pone el foco en el recurso, no en las personas. Sería necesario, para realizar un análisis de la pertinencia de género, conocer los datos desagregados por sexo. En la exposición de motivos del decreto se indica el número de personas que se están acogidas al teletrabajo pero no se hace alusión al número desagregado por sexo, o al número de víctimas de violencia de género o víctimas de abuso sexual o por razón de sexo que teletrabajan por lo que, desconociendo la situación de partida, difícilmente puede realizarse un análisis del impacto que, sobre el género, tendrá la nueva norma.

Se sugiere que se profundice en lo dispuesto en el Protocolo para la evaluación del impacto de género de Castilla y León, y se incorporen a este informe los aspectos fundamentales del proceso y las fases a seguir para analizar los proyectos normativos desde la perspectiva de género, estructurando, si es posible, con un contenido más amplio el informe de evaluación del impacto de género. (El Protocolo citado está disponible en la página web de la Junta de Castilla y León, apartado Mujer/Igualdad de género/Impacto de género/Herramientas).

La evaluación del impacto de género requiere, en primer término, identificar si la intervención pública objeto del proyecto es pertinente al género: una intervención será pertinente al género cuando pueda incidir en las condiciones de vida de mujeres y hombres y tenga la capacidad de influir en la reducción de desigualdades de género. De forma concreta, el centro directivo competente en la elaboración del plan determinará si existe o no esa pertinencia al género valorando si el texto propuesto afecta directa o indirectamente a mujeres y hombres, si influye en el acceso o control de los recursos o servicios que se regulan, si incide en la modificación del rol de género y/o de los estereotipos de género, y finalmente, si el texto propuesto puede contribuir al logro de la igualdad.



El texto del proyecto sí afecta a mujeres y hombres pues su objeto es regular el régimen de teletrabajo como modalidad del desarrollo del trabajo por parte del personal de la Administración autonómica. El texto del proyecto influirá, en consecuencia, en el acceso o control de los recursos o servicios por parte de ese personal ya que en el proyecto se regulan las condiciones y requisitos para poder desarrollar la actividad laboral a través de teletrabajo; por último, se puede concluir señalando que el texto propuesto, su aplicación, sí podría incidir en la modificación de los estereotipos de género, regulando el acceso a este sistema de trabajo que puede favorecer la conciliación familiar a los hombres, de manera que no se perpetúe la idea de la conciliación como el conjunto de medidas que permite a las mujeres incorporarse al mundo laboral.

Lo expuesto pone de manifiesto que el proyecto de decreto es pertinente al género lo que conlleva, tal y como se recoge en el protocolo anteriormente citado, la necesidad de analizar si el mismo puede tener un impacto positivo o negativo sobre la igualdad de oportunidades. Este análisis persigue comprobar si el texto prevé medidas que favorezcan la reducción de desigualdades.

Para ello se debe conocer la situación de partida sobre la igualdad o desigualdad existente en este ámbito lo que conlleva un examen de los datos que sirva para realizar un estudio de la situación en cuanto al nivel de participación de mujeres y hombres en la modalidad de teletrabajo. En definitiva, se trata, como ya se ha indicado, de analizar datos desagregados por sexo relativos a la presencia de mujeres y hombres en los ámbitos de la administración pública en que puede aplicarse el teletrabajo, analizar las personas que actualmente hacen uso de este recurso y cuantos otros datos se estimen necesarios para poder evaluar si, actualmente, se detectan circunstancias que supongan una restricción a la consecución de la igualdad real y efectiva en el ámbito del empleo público en nuestra comunidad; es decir, si la aplicación de la norma tendrá resultados equivalentes para mujeres y hombres. Dichos datos deberían hacerse constar en la memoria.

Una vez conocidos los datos cuantitativos, si se aprecia una situación de desigualdad, habría que analizar si el texto tiene medidas que ayuden a reducir las desigualdades detectadas en cuyo caso el impacto de la norma sería positivo o si, por el contrario, no prevé ninguna medida en cuyo caso el impacto sería negativo y habría que revisar el texto para incorporar alguna medida que contribuyese a la reducción de esas desigualdades.

En el caso concreto del proyecto de decreto que regula el acceso al teletrabajo el órgano directivo que realiza la propuesta incluye en la exposición de motivos la conciliación como una de las posibilidades que favorece el teletrabajo. Al respecto cabe señalar que el impacto de género positivo de la norma se lograría si este efecto sobre la conciliación se consiguiera a través del fomento de la corresponsabilidad entendida, en



este caso, como reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres.

Se valora positivamente que el texto establezca, en los casos en que no sea posible atender todas las solicitudes de teletrabajo, la prioridad a varios colectivos de especial protección entre los que se encuentran las víctimas de violencia de género, de acoso sexual o por razón de sexo puesto que toda medida que suponga un apoyo a las mujeres que se encuentren en alguna de estas situaciones es una medida que contribuirá a la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. También se establece prioridad en los supuestos de conciliación de la vida familiar y laboral cuestión ésta que requeriría, como se ha señalado, un análisis particular para determinar los efectos, a medio y largo plazo, del teletrabajo en la carrera profesional de las mujeres.

Además, hay que tener en cuenta que, en todo texto normativo, sea pertinente o no al género, ha de prestarse atención a aspectos como la utilización de un lenguaje no sexista (la Junta de Castilla y León, a través de la Escuela de Administración Pública de Castilla y León, ha editado el Manual para un Uso no Sexista del Lenguaje Administrativo).

En relación a esta cuestión, a lo largo del texto se observa el uso de un lenguaje no sexista y hay que destacar una importante corrección respecto del uso abusivo del masculino genérico empleado en el anterior proyecto de decreto de teletrabajo del año 2022. Se propone, no obstante, sustituir referencias a “el titular” por “persona titular” y “el solicitante” por “la persona que solicita” o “quien solicita”. Puesto que las personas que ocupan puestos de trabajo dentro de la administración pueden ser mujeres y hombres, sugerimos ese empleo de fórmulas que puedan ser válidas para cualquier persona.

Por último, en el supuesto de que el texto del proyecto de decreto pueda dar lugar a la creación de algún tipo de registro o de bases de datos que afecte a personas físicas directa o indirectamente, dichos datos deberán estar desagregados por sexo, de conformidad con el artículo 20 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que dispone que “los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo” e “incluir nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar”.

Finalmente se recuerda que en la preceptiva memoria que debe acompañar a los proyectos de disposiciones generales, se deberá incluir, además del informe de evaluación del impacto de género, pronunciamiento expreso sobre el impacto de la norma en tramitación en el ámbito de infancia y adolescencia y familia, de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor y Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, así como la mención al



impacto de discapacidad, de conformidad con lo previsto en el artículo 71 de la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

Valladolid, a la fecha de la firma electrónica

EL SECRETARIO GENERAL,

P.S LA DIRECTORA GENERAL DEL INSTITUTO DE LA
JUVENTUD DE CASTILLA Y LEÓN

(Orden, de 21 de noviembre de 2024, de la Consejera de Familia
e Igualdad de Oportunidades)

C/ Padre Francisco Suárez, 2 - 47006 Valladolid - Tl. 983 41 09 00 - Telefax 983 41 39 82 - [http:// www.jcyl.es](http://www.jcyl.es)



COPIA AUTENTICA DEL DOCUMENTO Localizador: 1YXEEN6GM7GRHSCUBW8IQY

Fecha Firma: 16/12/2024 14:41:19 Fecha copia: 17/12/2024 08:41:31

Firmado: MARIA ESTELA LOPEZ GARCIA (JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN-SERVICIOS CENTRALES)

Acceda a la página web: <https://www.ae.jcyl.es/verDocumentos/ver?loun=1YXEEN6GM7GRHSCUBW8IQY> para visualizar el documento



**Junta de
Castilla y León**
Consejería de Educación

ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL
Consejería de la Presidencia
C/ Santiago Alba, 1
47008 – VALLADOLID.

Una vez examinado el **proyecto de decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León**, remitido a esta Secretaría General de la Consejería de Educación, de conformidad con los artículos 75 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:

Con relación al **artículo 2.2**, Ámbito de aplicación, y entendiendo incluido en el mismo al personal docente al servicio de los Centros de Formación de Innovación Educativa, calificados como servicios educativos, y no centros educativos, sino servicios de apoyo en formación del profesorado, se plantea si el requisito establecido en el artículo 7, «poseer el certificado en competencias digitales del personal al servicio de la administración de la comunidad de Castilla y León», se pudiera sustituir por otros medios, tales como cursos de formación o mediante la convocatoria de acreditación que efectúa la Consejería de Educación.

Con relación al **artículo 8.2.b.3** se propone sustituir la actual redacción por la siguiente:

«3. Aquellos cuyas funciones requieran la presencia física al exigir interactuar con terceras personas, como es, entre otros, el personal que atiende a alumnado con necesidades de apoyo educativo como ayudantes técnicos educativos, fisioterapeutas, enfermeros y el personal administrativo que presten sus servicios en los centros educativos; o interactuar con el medio como es, entre otros, la protección del medio natural.»



Con relación al **artículo 13**. Criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo,

- Sería conveniente clarificar la forma de acreditación de determinadas circunstancias que pueden ser objeto de baremación, como por ejemplo el haber sufrido alguna agresión en el desempeño de las funciones propias.
- Si se tiene en cuenta haber sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en el desempeño de las funciones, deberían de considerarse también otros tipos de acoso no vinculados al género.
- En el caso de que los criterios de preferencia estén ligados a circunstancias que pudieran tener una duración inferior a un año, se plantea si finalizadas aquéllas el teletrabajo se mantendría por todo el periodo, por ejemplo en el caso de tener uno o varios familiares hasta el segundo grado, que padezcan una enfermedad muy grave o grave en situación aguda acreditada.
- En el supuesto de tener uno o varios familiares con grado II o III de dependencia, que sean usuarios del servicio de ayuda a domicilio y en los que se exige ser cuidador familiar en exclusiva según certificado expedido por la Gerencia Territorial de Servicios Sociales, debería de considerarse la posibilidad de no exigir la exclusividad para autorizar el teletrabajo y poder concederlo aunque la responsabilidad sea compartida, teniendo en cuenta que esta autorización solo puede darse por un máximo de tres días a la semana.
- Por último, a la vista de algunas autorizaciones de teletrabajo actualmente vigentes, en este nuevo decreto se echa en falta la posibilidad de autorizarlo en circunstancias derivadas de la salud del trabajador, mediante la valoración de aspectos particulares que pudieran presentarse tras haber sufrido una enfermedad o intervención grave.

Valladolid,

EL SECRETARIO GENERAL



Visto el proyecto de Decreto sobre el teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se formulan las siguientes observaciones:

- Algunos de los artículos reproducen la normativa básica (artículos 3 y 4). Podría ser conveniente hacer una remisión que reproduzca su literalidad para, llegado el caso de una modificación, no hubiera ninguna discrepancia.
- Se propone incluir la misma precisión del artículo 4.1 en el artículo 5.1 proponiendo la siguiente redacción:
“1. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes que el resto del personal que preste servicios en la modalidad presencial, salvo los inherentes a la prestación de servicios de manera presencial.”
- En relación con los deberes desglosados en el apartado 5.2 se deberían recoger solamente los que sean exclusivos de la prestación del servicio en régimen de teletrabajo, por eso se propone eliminar el primer apartado del 5.2 f) *“cumplir las normas e instrucciones en materia de protección de datos personales y de seguridad de la información”* y los apartados h) *“cumplimentar y remitir el cuestionario sobre prevención de riesgos laborales a que se refiere el artículo 20.2, y adoptar las medidas precisas en materia de prevención de riesgos laborales”*, e i) *“realizar los cursos formativos en materia de prevención de riesgos laborales y en materia de protección de datos personales y seguridad de la información previstos en el artículo 20.2”*.
- En relación con el Plan Individual de teletrabajo recogido en el artículo 6 se hacen las siguientes observaciones:
 - o El proyecto de Decreto debería establecer los períodos horarios de descanso a que tiene derecho el trabajador dentro del horario que debe cumplir, lo que permitiría fijar con claridad el período horario en que el trabajador debe estar localizable.
 - o De acuerdo con el apartado primero, el superior jerárquico inmediato del solicitante establecerá un plan individual de trabajo, que contará, en su caso, con el visto bueno del titular de la Jefatura de Servicio. Con la nueva RPT desaparecen los jefes de sección y de negociado (excepto las jefaturas que así vienen recogidas en la orden de estructura). Parece más conveniente que el plan individual de trabajo lo establezca el titular de la jefatura de servicio o el titular del centro gestor en el caso de que el puesto de trabajo cuelgue directamente del órgano directivo.
 - o Se considera necesario mantener el documento de compromisos ya que su naturaleza es completamente diferente a la del plan individual de trabajo y es en ese documento donde se establece la base para la concesión del teletrabajo. Por otra parte, no tiene sentido recoger periódicamente muchos de los apartados del





- apartado 2, deberían ir en un documento de compromisos, como por ejemplo el compromiso de acceder al desvío de llamadas del teléfono del puesto de trabajo presencial al teléfono móvil corporativo, o la determinación de los días concretos de la semana en que se desarrollará el teletrabajo.
- No se entiende la limitación a un máximo de dos lugares donde desarrollar el teletrabajo. Sin perjuicio de que se tengan que notificar, parece innecesaria tal limitación, siempre que se cumpla con los deberes en cuanto a seguridad de la información impuestos por el propio decreto.
 - No se entiende muy bien a qué se refiere el apartado 6.2 j) cuando dice que el plan individual de trabajo deberá contener los mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos personales objetos de tratamiento en régimen de teletrabajo así como la seguridad de la información. Esta obligación la tenemos todos los empleados públicos y la garantía viene de las propias barreras y autenticaciones de las aplicaciones informáticas. Se propone eliminar ese apartado.
- En cuanto a los requisitos objetivos recogidos en el artículo 8, en el apartado 2 se podría recoger:
- 2. **Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera**, no son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo, [...]

Por otra parte, en la **disposición adicional primera se podría añadir otro supuesto** en el que de forma excepcional, justificada y motivadamente se pueda establecer de oficio la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Actualmente se incluyen obras o reformas en el lugar de trabajo. La propuesta sería incluir otros motivos bien de salud, de conciliación, etc. en los que lo que no se puede es trabajar en el sitio habitual de trabajo pero sí se podría trabajar en remoto.

En relación con el supuesto 2 b) *1º Aquellos que requieran atención presencial al público, y en concreto en las oficinas de asistencia en materia de registros o de información y atención al ciudadano*. Entendemos que no se debe limitar la atención presencial al público solamente en registros.

En el supuesto 2 b) 4º parece excesiva la limitación en museos, archivos, bibliotecas, ya que hay muchos perfiles y tipos de trabajo. Por lo tanto, se considera conveniente eliminar los ejemplos: *4º Aquellos que requieran el acceso a documentos, equipos, materiales o sustancias que únicamente puedan ser consultados, tratados, o manipulados en el centro de trabajo*.

- En el artículo 10.3, como ya se ha dicho, parece necesario incorporar un documento de compromiso.
- En cuanto a la instrucción y resolución del expediente (artículo 11):





- El artículo 11.1 establece que *“el órgano competente para resolver solicitará informe al responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada”*. Hay que tener en cuenta que la persona interesada puede depender directamente del propio órgano competente para resolver. Lo mismo ocurre con la modificación del régimen del teletrabajo (artículo 12.2 b) y la resolución de prórroga (artículo 14.2)
- El artículo 11.2 cuando establece que *“En todo caso, los órganos y unidades administrativas deberán garantizar que cuentan con una presencia mínima diaria de personal que asegure la adecuada prestación del servicio.”* Esta previsión parece ir en contra de contar con un espacio único y diferente a las ubicaciones físicas de cada uno de los servicios de los centros directivos. Parece no tener mucho sentido el que haya al menos un empleado pero que sin embargo tampoco esté en las dependencias del servicio correspondiente.
- El artículo 11.4 establece *“si el informe es desfavorable pero la resolución autoriza el teletrabajo, dicha resolución...”*. En estos casos, se plantea quién debe de incluir el plan individual de trabajo, el órgano que emitió el informe, lo cual parece contradictorio, o el órgano que resuelve.
- El artículo 11.5 establece que la resolución será notificada tanto al interesado como a su supervisor y al sustituto de este. Convendría unificar esto con el artículo 18 en el que se vuelve a nombrar al supervisor y al sustituto.
- En cuanto al artículo 11.8 solamente habla de las Juntas de personal, sin tener en cuenta al personal laboral y las comunicaciones al comité de empresa con la información correspondiente.
- En relación con el artículo 12. Modificación del teletrabajo:
 - Parece más conveniente que cuando se modifique el lugar o lugares designados para el trabajo baste con una comunicación. Si a la vista de dicha comunicación el servicio de prevención de riesgos laborales entiende que no es apto, se comunicaría al órgano competente para que notifique la denegación de la modificación.
 - En cuanto a la modificación de los días de la semana en los que se desarrolle el trabajo a distancia, parece necesario que el informe del superior jerárquico exista tanto si es a solicitud del interesado como de oficio.
 - El artículo 12.2 b) habla que se dictará resolución de modificación a petición del interesado, pero no establece el plazo para dictar la resolución.
- A la hora de regular los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo se consideraría adecuado priorizar con 9 puntos a los empleados públicos que padezcan alguna enfermedad que, sin habilitarles para trabajar, hagan aconsejable el desempeño de su trabajo a distancia.





- El artículo 15.2 establece que la resolución de suspensión, debidamente motivada, será dictada por el órgano competente para autorizar el teletrabajo. Si embargo, no establece si el periodo de suspensión computa a efectos del periodo máximo o no como hace la norma actual.

- El artículo 16 regula como causa de extinción de la autorización del teletrabajo el cambio de puesto de trabajo para el que se concedió el teletrabajo. Sería conveniente añadir la previsión el artículo 7 b) salvo que el nuevo puesto tenga funciones equivalentes y esté adscrito al mismo órgano o unidad administrativa".
Por otra parte, en el artículo 16.3 debería establecerse que en el caso de que la causa de extinción del teletrabajo sean las reguladas en el apartado 1 d) y en el apartado 2 del artículo 16, se dará trámite de audiencia al interesado.

- La letra f) del artículo 17 no es coherente con la redacción del mismo artículo ya que establece una obligación para el teletrabajador. Por otra parte, parece que el mantenimiento de los equipos, herramientas y medios no puede ser en ningún caso del trabajador, del mismo modo que el mantenimiento de los equipos en trabajo presencial no es un deber del trabajador. De ponerse algo debería ser cuidar con la diligencia debida los equipos, herramientas y medios.

- En cuanto al artículo 19. Distribución de la jornada de trabajo:
 - o En cuanto al apartado 2 debería recogerse que también se pueden aumentar el número de días semanales de teletrabajo, ya que en determinados supuestos puede ser necesario contemplar más días de teletrabajo, quedando la redacción como sigue:
*2. Sin perjuicio de lo anterior, por circunstancias sobrevenidas que afecten al interesado 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 del interesado, podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como **reducir o aumentar** el número de días semanales de teletrabajo, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.*
 - o En cuanto al apartado 3 establece: *3. Cuando sobrevengan circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que supongan una especial dificultad para prestar servicios de forma presencial, el órgano competente para autorizar el teletrabajo podrá disponer que el número de días a la semana en que se trabaje a distancia se incremente hasta un máximo de cinco días, incremento que tendrá una duración no superior a tres meses y que habrá de quedar reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.*





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Cultura,
Turismo y Deporte
Secretaría General

Se propone la eliminación de la limitación temporal. Existen circunstancias compatibles con el desempeño laboral pero incompatibles con su realización en el centro de trabajo, como alergias o intolerancias ambientales, ciertas patologías físicas o mentales, o determinadas situaciones familiares, y circunstancias que no se pueden prever que pueden alargarse en el tiempo y cuya valoración debe dejarse en manos del órgano competente para su autorización.

- En relación con el artículo 20.1, debería justificarse por qué tiene que ser el domicilio el lugar preferente.
- Por último, como ya se ha dicho en el informe, se considera conveniente que en la disposición adicional primera, cuando regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en supuestos excepcionales debidamente justificados, **se añada otro supuesto** en el que de forma excepcional, justificada y motivadamente se pueda establecer de oficio la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo. Actualmente se incluyen obras o reformas en el lugar de trabajo. La propuesta sería incluir otros motivos bien de salud, de conciliación, etc. en los que lo que no se puede es trabajar en el sitio habitual de trabajo, pero sí se podría trabajar en remoto.

En Valladolid, a fecha de firma electrónica
EL SECRETARIO GENERAL
Carlos Fajardo Casajús

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL DE LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA.
VALLADOLID.**

