

RESPUESTA A LAS APORTACIONES REALIZADAS EN EL TRÁMITE DE PARTICIPACIÓN

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 el artículo 75 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, así como en el artículo 18 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, una vez sometido al trámite de participación el proyecto de Decreto sobre teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, todas las aportaciones que se han realizado han sido tomadas en consideración por la Dirección General de la Función Pública, procediéndose a continuación, en atención a su volumen, a la contestación las mismas de conformidad con lo previsto en el artículo 18.5 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo.

En el presente informe se recogen, en el apartado I, las aportaciones efectuadas. A continuación, en el apartado II, las aportaciones recibidas figuran agrupadas por apartados, cada uno de los cuales es objeto de la oportuna contestación.

I. APORTACIONES

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7852**

Propongo que el teletrabajo permita, como se hace en la empresa privada, efectivamente teletrabajar, lo que permitiría residir en otra localidad diferente a la del puesto de trabajo.

Bien gestionado, no tendría que obligar al trabajador a desplazarse a su puesto presencial más que uno o dos días al mes o al trimestre, lo que facilitaría vivir en áreas despobladas o incluso en otras provincias o países.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7883**

Hay personas que viven en capitales de provincia u otras poblaciones que no pueden ser considerados municipios ultraperiféricos, pero que pueden estar considerablemente alejados del lugar físico de trabajo, con las dificultades de conciliación con su vida personal que eso acarrea; así mismo, las comunicaciones con algunas provincias de Castilla y León (incluso con sus capitales) son deficientes en algunos casos (inexistencia de comunicación en tren, carreteras de doble circulación, etc.). A estas personas se las está discriminando frente a otras que poseen residencias en localidades pequeñas que pueden señalar como lugar de teletrabajo.





Para todas las personas que viven alejadas de su puesto de trabajo, poder contar con jornadas en teletrabajo puede facilitar la gestión de sus desplazamientos, al permitirles viajar fuera de los momentos en los que las vías y los medios de transporte están más concurridos, haciendo los trayectos más seguros y más cómodos. Por otra parte, no pueden obviarse los beneficios a nivel de salud mental que supone para una persona poder contar con la opción de tener alguna jornada en teletrabajo a la semana, sobre todo si trabaja fuera de la localidad donde vive. Yo resido lejos de la ciudad donde trabajo, y en mi caso puedo contar con un día a la semana para realizar mi trabajo en remoto; aún siendo un único día, puedo decir que ha mejorado considerablemente mi vida personal y mi estado emocional.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7859**

art7, van a pedir mínimo 9 meses de trabajo para poder solicitar el teletrabajo, hasta ahora eran 3 meses, NO tiene sentido, ya que en 3 meses ya puedes realizar tus funciones a través de teletrabajo correctamente.

Si hasta ahora se podía hacer con 3 meses de antigüedad, que sentido tiene ahora pedir 9 meses...esta reforma solo dificulta la posibilidad de teletrabajar

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7858**

Inclusión de la edad del trabajador como criterio preferente. Subsidiariamente, incluir el tiempo de trabajo desempeñado por el trabajador. Subsidiariamente, incluir ambos criterios.

Algunas normativas autonómicas que contemplan los criterios propuestos.

Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos. Artículo 9 Criterios preferentes de autorización y rotación del teletrabajo. c) Por causa de edad (ser mayor de 60 años): 2 puntos.

Decreto 8/2024, de 22 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria. Artículo 9. Criterios de baremación de solicitudes. Apartado c) Criterio de antigüedad: Por prestación de servicios en la Administración: 0,2 puntos por cada año completo de servicios con un máximo de 4 puntos.





Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. ANEXO V BAREMO PARA LA SELECCIÓN DEL PERSONAL QUE SOLICITE SU PARTICIPACIÓN EN EL PROGRAMA DE TELETRABAJO. Apartado 2. Antigüedad en la Administración (máximo 3 puntos). Hasta 10 años de antigüedad: 1 punto. Entre 10 y 15 años de antigüedad: 2 puntos. Más de 15 años de antigüedad: 3 puntos.

ORDEN de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia. Artículo 5. Régimen de autorización. 11. En caso de que el número de solicitudes de prestación de servicios en régimen de teletrabajo impida a un órgano de adscripción o centro dependiente garantizar una dotación mínima diaria del 40 % de sus efectivos, las autorizaciones atenderán a los siguientes criterios de prioridad: a) Personas víctimas de violencia de género. b) Trabajadoras embarazadas. c) Personas con discapacidad. d) Personas mayores de 60 años. e) Personas con necesidades de conciliación de la vida familiar y personal. f) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo. g) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.

Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos. Artículo 6. Criterios de baremación. Apartado 1.7.-Personas mayores de 60 años: 1 punto.

ACUERDO DE LA EXCMA. ASAMBLEA DE FECHA 9 DE ABRIL DE 2021, RELATIVO A APROBACIÓN INICIAL DEL REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA. ARTÍCULO 10,- BAREMO A APLICAR EN EL CASO DE SOLICITUDES DE VARIOS EMPLEADOS PÚBLICOS REFERIDAS AL MISMO PUESTO OFERTADO EN TELETRABAJO. Apartado d) Empleado mayor de 60 años 2 puntos

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7853**

INCLUIR EN EL NUEVO DECRETO 1 DIA/SEMANA DE TELETRABAJO PARA PERSONAL SANITARIO NO ESTATUTARIO, PARA TAREAS ADMINISTRATIVAS, REVISAR LEGISLACIÓN Y LA CARGA DE DOCUMENTACIÓN QUE RECIBIMOS DIARIAMENTE





En el anterior Decreto de Teletrabajo 27/2022, se dio el plazo de un año para aplicar el teletrabajo al personal sanitario. Transcurrido este tiempo y ante un nuevo Proyecto de Decreto, en el mismo se debe incluir y especificar, al personal sanitario, no estatutario, que lleva a cabo funciones inspectoras en establecimientos incluidos en el RGSEAA y REAAL, como Veterinarios y farmacéuticos de Salud Pública, que deben asumir también múltiples tareas administrativas para las que se deben invertir muchas horas de trabajo, a las que se podrían dedicar 1 ó 2 días por semana mediante teletrabajo.

Nuestra labor inspectora conlleva el 60% de nuestro trabajo presencial, así como la atención personalizada al usuario o la recogida de muestras presenciales; sin embargo, al menos el 40% del resto de nuestro tiempo efectivo laboral se invierte en trabajo puramente administrativo en el que únicamente necesitamos ordenador, impresora y escáner, ya que toda la información se archiva digitalmente y usamos aplicaciones digitales.

A diario, debemos dedicar gran parte de nuestro tiempo a tareas de lectura y respuesta a correos con los establecimientos y especialmente con el Servicio Territorial. En muchos de estos correos debemos archivar y leer procedimientos y nueva legislación que se deben incluir y usar en nuestro trabajo diario y que requieren de un tiempo adecuado de lectura y comprensión. Además debemos enviar actas de control permanente, informes de comprobación de datos registrales o informes técnicos para nuevas altas, para suspensiones temporales de actividades, para cambios en los registros de los establecimientos. Se deben enviar también relaciones de precintos para identificación de piezas de caza en actividades cinegéticas, y partes. Por otra parte, se deben grabar en las aplicaciones pertinentes todas las actas de las actuaciones de inspección, informes y toma de muestras. Además de los cursos on line de formación continuada, y de los informes y estadísticas mensuales, trimestrales y semestrales de diferentes actividades de control.

Solicitamos que al menos durante mínimo 1 día a la semana podamos hacer teletrabajo desde nuestro domicilio, especialmente para los que tienen que desplazarse más de 30 km diarios, asumiendo costes y riesgos del uso diario de un vehículo. Recordamos que dos de los objetivos del teletrabajo son:

CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL COMO CONSECUENCIA DE LA DISMINUCIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS POR RAZÓN DE TRABAJO.

DISMINUIR EL RIESGO DE ACCIDENTES LABORALES, ESPECIALMENTE “IN ITINERE”



Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7878**

Se debería valorar de una manera efectiva las características individuales de cada trabajador a la hora de permitirles pedir el teletrabajo y no dar a todos los trab. del mismo centro los mismos días

Se debería valorar de una manera efectiva y real las características individuales de cada trabajador a la hora de permitirles pedir el teletrabajo al final muchos jefes de servicio optan por dar a todos los trabajadores que lo solicitan el visto bueno a su teletrabajo y con el mismo número de días y características cuando la realidad la situación es muy diferente hay gente que tiene los mismos días de teletrabajo sin tener cargas familiares enfermedades situación de lejanía a la ciudad de residencia que otros que sí tienen alguna de estas cosas o incluso varias de ellas y esto debería de estar regulado que por defecto el que tenga más puntuación tenga más días

Siempre lógicamente teniendo en cuenta la buena realización de su trabajo

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7871**

Valorar la distancia del domicilio al centro de trabajo

Cuando planteo valorar la distancia del domicilio al centro de trabajo, considero que no solamente se debe tener en cuenta para aquellas personas que viven en otras localidades, sino también para aquellas personas que viviendo en la misma ciudad o localidad donde trabajar, su domicilio está relativamente alejado del centro de trabajo teniendo que coger en ocasiones más de un bus urbano. Esto tiene como consecuencia a la hora de participar en un concurso de traslados no se solicitan aquellos puestos que están más alejados del domicilio, limitando por lo tanto la posibilidad de la promocionarse, lo que no ocurriría si las personas cuyo domicilio están relativamente alejado del centro pudiera teletrabajar.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7879**

Hacer mención y valorar las personas con enferm. que aparecen en RD 1148/2011 y que de otra manera no se tienen en cuenta al no generar a veces minusvalía y sin embargo son consideradas muy graves

Hacer mención y valorar las personas con enferm. que aparecen en RD 1148/2011 y que de otra manera no se tienen en cuenta al no generar a veces minusvalía y sin embargo son consideradas muy graves.

Curioso que gente con hijos con estas enfermedades, tengan en el mismo centro de trabajo, los mismos días de teletrabajo que otros SIN CARGAS FAMILIARES, SIN RESIDIR EN OTRA LOCALIDAD, ETC..





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Listado de enfermedades graves

I. Oncología

II. Hematología

III. Errores innatos del metabolismo

IX. Aparato digestivo

X. Nefrología

XV. Enfermedades infecciosas

XVI. Endocrinología

110. Diabetes Mellitus tipo I.

110 bis. Cualquier otra enfermedad endocrinológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7857**

Identificar en las RPTs de cada Consejería los puestos de trabajo que admiten teletrabajo y número de días a la semana. Así cuando se publique un concurso de traslados poder contar con esa información

De esta manera puede haber funcionarios/as interesados/as en determinados puestos de trabajo de otras localidades con más nivel y mejores retribuciones que hagan compatible su desempeño en teletrabajo con su vida personal, familiar y profesional.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7845**

Hasta ahora el máximo permitido de jornadas de teletrabajo son 4 días y ahora entiendo que se reducen a tres.

Mi propuesta es añadir en el punto 2 del art. 19 la opción de poder teletrabajar los 4 días siempre esté justificado y autorizado por el Jefe de Servicio.

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 o "**augmentar**" el número de días semanales de teletrabajo, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.



En mi caso en particular llevo tiempo en esta modalidad por temas de salud, donde los 4 días son la mejor opción para mí. Habiéndose reducido las bajas por IT casi en un 100% por las patologías que yo padezco. Por eso, considero importante que se siga contemplando esta opción.

Mucha gracias.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7870**

Teletrabajo para personas con enfermedades crónicas, especialmente las que afectan a la movilidad.

Deberían incluir el teletrabajo para aquellas personas que padecen patologías crónicas, especialmente las que afectan a la movilidad y las que se vean afectadas por desempeñar un puesto de trabajo, que implica estar bastantes horas sentados. En el caso del teletrabajo por motivos de salud, no debería requerir ningún informe favorable por parte de los superiores, del mismo modo que cuando el médico te da una baja, tampoco pide informe a los jefes. El Servicio de Prevención y Riesgos Laborales debería tener esto en cuenta y emitir el correspondiente informe que refleje que determinadas personas necesitan teletrabajar para el beneficio de su salud, y así evitar bajas prolongadas.

Con respecto al tiempo exigido para solicitar teletrabajo, creo que 3 meses es suficiente, y en el supuesto de un funcionario/a que ya haya desempeñado las mismas tareas en el destino anterior, debería estar exento de tener que esperar este tiempo para solicitarlo.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7854**

Cuando la pareja trabaja a turnos (para hijos menores). Alternar el cuidado de mayores con el resto de familiares

Todos en algún momento necesitamos conciliar por nuestros hijos o nuestros mayores dependientes o semi-dependientes. El teletrabajo puede facilitar la vida familiar de mucha gente. En el caso de cuidar de tus mayores (cuando vives lejos de ellos) te permitiría turnarte por días con el resto de familiares para poder cuidarles y mantenerles en sus casas. En el casos de los hijos, cuando la pareja trabaja a turnos, facilita mucho la conciliación familiar.



Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7875**

No exigir el requisito de que el puesto desempeñado sea el inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud y primar la experiencia en el puesto.

Debería primarse la experiencia en el puesto, ya que una persona puede tener mucha experiencia en un puesto que no esté desempeñando en el momento de la solicitud.

Incluir la posibilidad de que no fuese inmediatamente anterior, siempre que el solicitante tenga una experiencia superior a la mínima de 9 meses. (Por ejemplo, una experiencia mínima de 2 años en los 5 últimos años previos a la solicitud).

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7851**

Residencia en municipios con distancia inferior independientemente de los habitantes, escaso servicio de transporte público o inseguro. Motivos de salud y conciliación. Reducción meses puesto.

Hay municipios que han crecido en los últimos años y que siguen sin disponer de transporte adecuado para poder acudir al puesto de trabajo en horario o que garanticen la seguridad en sus paradas, con lo cual los riesgos de desplazamientos in itinere serían menores, ya que tener que desplazarse en coche supone un riesgo para la salud y el medio ambiente. Sería una medida doble puesto que se ahorra en desplazamientos y contaminación, cosa que creo es muy necesaria por el cambio climático. No poder acceder a un bus como el urbano con horarios, facilidades y seguridad en sus paradas es un inconveniente para los que residimos en la periferia, creo que es algo a tener en cuenta, la distancia de 50 km me parece excesiva ya que el riesgo existe en cuanto tienes que desplazarte por carretera y más en periodos invernales, debería puntuarse un poco más en caso de preferencias.

En cuanto a los motivos de salud, tener en cuenta que no es necesario tener problemas de movilidad acreditados como tal, sino que debido al uso continuado del vehículo se puede tener más riesgo a causas de bajas laborales o agravar el estado de salud por diversas patologías, claro está por recomendación médica o informe médico preceptivo.

La conciliación, unida a residir en la periferia (el horario de ausencia se amplía considerablemente) es algo que se podía ampliar a más edad de los descendientes, puesto que con 12 años y más... todavía los progenitores somos responsables de que puedan acudir a sus centros educativos que en la mayoría de ocasiones no están en el municipio de residencia y deben desplazarse con transporte hasta ellos. Estaría bien que se le diera también algo de puntuación.





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

En cuanto a la ampliación respecto del actual decreto de 3 meses a 9 meses para poder solicitar el teletrabajo, creo que con 3-6 meses se puede perfectamente tener un periodo de aprendizaje de todo el funcionamiento del puesto, en la mayoría de ocasiones con 3 meses es suficiente, pero en puestos más complejos pues igual algo más pero considero que con 6 sería suficiente. Se podría valorar.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7867**

Limita a tres el número de días en modalidad de teletrabajo Relaciona los moscosos y la compensación de jornada con la modalidad de trabajo

Buenos días

Es el primer decreto que limita a tres el número de días en modalidad de teletrabajo. Por lo que solicito que se deje como estaba el anterior

Relaciona los moscosos y la compensación de jornada con la modalidad de trabajo, algo que dudo sea jurídicamente válido, por lo que solicito que se vincule como siempre a las necesidades de servicio. ¿Por qué, no podemos pillar viernes o lunes como el resto de nuestros compañeros?

Gracias

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7846**

Dar prioridad a residentes en localidades sin puestos de trabajo a los que pueda optar el empleado publico

en el artículo 13.d se define como criterio preferente la 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 tiene sentido la necesidad de que el municipio esté recogido en el Anexo I, ya que la gran mayoría de municipios de población inferior a 5000 hab, no estarán ahí incluidos, de hecho debería ser preferente el hecho simplemente de residir en una localidad en la que no existen puestos de trabajo a los que pueda optar el empleado público, ya que una vez más a la población rural, y mas en una comunidad tan dispersa como la nuestra, se le añade la carga del transporte como peaje para desempeñar un empleo público.



Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7864**

Según la Disp transitoria 2ª, Las solicitudes presentadas y no tramitadas se tramitaran conforme a la nueva ley, deberían tramitarse según la ley vigente en el momento de la solicitud

Según la Disp transitoria 2ª, Las solicitudes presentadas y no tramitadas se tramitaran conforme a la nueva ley, deberían tramitarse según la ley vigente en el momento de la solicitud favoreciendo así la rápida tramitación de la solicitud y favoreciendo así la tramitación favorable del teletrabajo para los funcionarios incorporados recientemente

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7882**

Puede haber puestos asociados a dirección, coordinación o supervisión susceptibles de desarrollarse en remoto, al menos en parte. No deben excluirse a priori de acogerse a teletrabajo.

Con relación al artículo 8.2, c), en el que se excluyen los "puestos de trabajo que impliquen funciones de dirección, coordinación o supervisión", una interpretación literal de este requisito podría dar lugar a que no se permitiera el trabajo en remoto a personas que realmente pudieran desempeñar su trabajo o parte del mismo en esta modalidad. Existen labores de dirección y supervisión que no precisan de presencia física para realizarse (por ejemplo, las que se desarrollan a través de informes) y tareas de coordinación que se llevan a cabo fundamentalmente utilizando vías de comunicación como el teléfono o el correo electrónico. Del mismo modo, incluso aunque existan funciones que exijan presencia física, puede haber otras tareas asociadas a un puesto que se adapten al trabajo en remoto. Por tanto, no tiene sentido excluir un puesto a priori porque suponga el desempeño de alguna función concreta; en general, debe posibilitarse a la persona solicitante el explicar, para una solicitud concreta, cómo se realizan las tareas de el puesto de trabajo al que afecta y cómo se conjugarían con el trabajo en remoto, dando la oportunidad de motivar la viabilidad de adoptar la modalidad de teletrabajo un número de jornadas razonable.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7868**

Se deberían valorar las enfermedades crónicas que cursan en brotes y que permiten al trabajador (como es mi caso) poder trabajar y no coger bajas laborales.





Como se puede ver, en el Decreto de 2018, las enfermedades que cursan en brotes estaban valoradas con 4 puntos. En el Decreto de 2022, se habla de motivos de salud (3 puntos), pero en este proyecto de Decreto, tan solo se da preferencia en este tema a las personas que tengan reconocida una discapacidad que afecte a la movilidad, por lo que cualquier persona que pueda tener, por ejemplo, una enfermedad inflamatoria intestinal crónica se verá obligada a cogerse la baja en brotes que pasen de leves.

En mi caso particular, gracias al teletrabajo pude coger el alta en un brote moderado de mi enfermedad, lo cual me ayudó psicológicamente y permitió que pudiese desarrollar mi trabajo.

LLevo teletrabajando desde 2012 y en mi caso particular me ha evitado muchas bajas.

DECRETO 16/2018, de 7 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Por causas de salud: Por tener el empleado público reconocido un grado de dependencia, una discapacidad con movilidad reducida o tener una enfermedad que curse por brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria, se aplicará la siguiente escala: 1.º Si la discapacidad es superior al 45% o el grado de dependencia es superior a I: 5 puntos. 2.º Si la discapacidad está comprendida entre el 33% y el 45% y el grado de dependencia es I: 3 puntos. 3.º Si se trata de enfermedad que cursa por brotes que impidan el normal desenvolvimiento: 4 puntos

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.

Por razones de discapacidad: por razones de discapacidad sobrevenida o de agravación del grado de discapacidad, así como por motivos de salud y posibilidades de rehabilitación de los empleados públicos debidamente acreditados, sus cónyuges o los hijos e hijas a su cargo: 3 puntos

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

Por ser personal con un grado de dependencia reconocido o una discapacidad que afecte a la movilidad: 3 puntos.



Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7861**

Colectivos de especial protección: El personal que sufra una enfermedad crónica, certificada por facultativo competente, y que demuestre que el teletrabajo mejora las condiciones personales y laborales

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7873**

Según la disposición transitoria primera una vez finalizada una prórroga de la concesión del teletrabajo, habría que esperar 9 meses para poder volver a solicitar el teletrabajo

Según la disposición transitoria primera una vez finalizada una prórroga de la concesión del teletrabajo, habría que esperar 9 meses para poder volver a solicitar el teletrabajo, no tiene ninguna lógica tener que esperar 9 meses tras una prórroga porque las condiciones son las mismas.... Lo único que hace esta medida es poner trabas al teletrabajo

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7849**

ARTÍCULO 8-bis Serán asimismo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, aquellos puestos con funciones de inspección.

ARTÍCULO 8-bis Serán asimismo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, aquellos puestos con funciones de inspección, en la parte de la jornada cuyo desarrollo se efectúe mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7869**

Corregir varios de los artículos con restricciones incomprensibles sobre los días de asuntos particulares, el límite de tres días semanales y los lugares predeterminados para el teletrabajo

Según el proyecto de decreto, el artículo 19, apartado 7, especifica "**el disfrute de los días de asuntos particulares y compensaciones de jornada proporcionalmente a los días en modalidad teletrabajo**", lo cual vulnera el derecho de los trabajadores con modalidad de teletrabajo, y desde luego, supone un agravio comparativo con el resto del personal. Estos días de asuntos particulares y compensaciones de jornada están supeditados a necesidades de servicio y no a la modalidad de teletrabajo o presencial.





El artículo 19, apartado 1, **limita a tres el número de días en modalidad de teletrabajo**, no asumiendo toda la multiplicidad de situaciones en las que por las circunstancias y condicionantes existentes sea aún más beneficioso y productivo, tanto para el empleador como para el empleado, poder disponer de más de tres de teletrabajo semanales.

El artículo 5, apartado 2 a), indica "**Desarrollar su actividad no presencial exclusivamente en el lugar o lugares designados para ello**". Ciertamente esta obligación parece distorsionar el sentido intrínseco de la modalidad de teletrabajo, o trabajo a distancia. Considero innecesaria esta restricción. Por otra parte, en el artículo 6, apartado 2 d) se indica que "**Se podrán designar a tal efecto un máximo de dos lugares**". Mi duda es: ¿Y por qué no tres o cuatro?, siempre y cuando cumplan con los requisitos y la prevención de riesgos laborales. Insisto, se está retorciendo el sentido mismo de lo que significa conceptualmente el teletrabajo. Existen innumerables ejemplos de multitud de organizaciones y empresas dentro de España o la UE donde no existe esta limitación de tener que ejercer el teletrabajo en un sitio fijo predeterminado.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

1. Incongruencias entre el objeto del teletrabajo y las baremaciones propuestas

1. Incongruencia entre el objeto del teletrabajo como instrumento dinamizador demográfico y no baremar la residencia en cualquier municipio distante a más de 50 km de capitales de provincia. Valorar los municipios donde la población está descendiendo a causa de haber desaparecido empresas y caer las ofertas de trabajo. La Administración de CyL debe luchar contrar la despoblación de CyL (art 16 Estatuto de la C. A de CyL) y la posibilidad de teletrabajar es un instrumento que sin duda contribuye a ello.

2. Incongruencia entre indicar que trabajar a distancia contribuye a eliminar coste invertido en los desplazamientos y no baremar residir en localidades sin posibilidad de transporte público a las capitales de provincia con horarios compatibles con el horario de obligada presencia en los puestos de trabajo. Cada vez se dispone de menos oferta de transporte público desde los pueblos a las capitales de provincia.

3. Incongruencia entre contemplar el teletrabajo como prevención de riesgos laborales y no contempplarlo como herramienta para disminuir los accidentes laborales "en itinere" debido a los desplazamientos realizados desde distancias largas hasta los centros de trabajo; máxime cuando no se dispone de servicio público de transporte compatible con cumplimiento de jornada.





4. **art. 3. 1.** No define el contenido competencial de los puestos de trabajo que pueden desarrollarse en teletrabajo; lo cual conlleva posibilidades de interpretación e incluso base para resolver desfavorable una solicitud sin motivos fundamentados. Existen puestos de trabajo cuyo contenido competencia no está definido claramente "prestar apoyo técnico a....". El Decreto 9/2011 SI definía funciones que si pueden ejercerse en modalidad no presencial.

5. **art. 8.2 B) 3.** Este artículo establece que no podrán ser teletrabajables "*aquellos cuyas funciones exigen interactuar con terceras personas....*". Siempre, en algún momento es necesario interactuar con terceras personas en cualquier puesto de trabajo; por ello no se teletrabaja todos los días. Por ello se propone que, o bien se elimine esa frase, o se sustituya por " aquellas donde todas sus funciones exijan interactuar todos los días y durante toda la jornada laboral con terceras personas."

6. Determinar el sentido del silencio como positivo.

7. **art. 19 7.** Comprobar si es jurídicamente viable lo relacionado con los días de asuntos particulares.

8. **Prórrogas:** Valorar como positivo para sucesivas renovaciones el buen desarrollo y cumplimiento de los objetivos y funciones encomendadas

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7855**

Se propone ampliar el teletrabajo a todos los funcionarios, incluido a los jefes de servicio.

La propuesta de ampliar el teletrabajo a los jefes de servicio se basa en estas dos razones: **la capacidad de desempeñar sus funciones de manera efectiva y la igualdad de trato.**

1. Capacidad de los jefes de servicio para desempeñar sus funciones a distancia

Los jefes de servicio, como parte esencial de la gestión administrativa, pueden realizar gran parte de sus funciones de manera remota sin pérdida de eficiencia. Estas funciones incluyen la supervisión de equipos, la toma de decisiones, la elaboración de informes, la coordinación de proyectos y la participación en reuniones, todas las actividades que se pueden llevar a cabo a través de herramientas digitales como videoconferencias, plataformas de gestión y comunicación electrónica. .

El teletrabajo no limita la capacidad de liderazgo ni la gestión de equipos, especialmente en un contexto donde los recursos tecnológicos permiten una supervisión eficiente y una toma de decisiones ágil. De hecho, el teletrabajo puede fomentar una mayor concentración en tareas estratégicas, alejadas de interrupciones propias del entorno presencial.





2. Evitar la discriminación por rol o nivel jerárquico

Restringir el teletrabajo a ciertos niveles jerárquicos, dejando fuera a los jefes de servicio, puede considerarse una forma de discriminación laboral. Todos los trabajadores públicos, independientemente de su rango, deben tener acceso a las mismas condiciones laborales si sus funciones se pueden realizar con igual eficacia. Limitar este derecho solo a determinados puestos sin una justificación clara contradice los principios de igualdad y no discriminación recogidos en muchas normativas laborales.

Principio de igualdad: Los derechos laborales deben aplicarse equitativamente, y excluir a un grupo específico de empleados de los beneficios del teletrabajo podría vulnerar este principio, generando una división innecesaria entre el personal administrativo.

Conclusión

Ampliar el teletrabajo a todos los funcionarios, incluidos los jefes de servicio, asegura una administración pública más justa, equitativa y eficiente, evitando situaciones de discriminación y garantizando que todos los empleados puedan beneficiarse de esta modalidad laboral, siempre que sus funciones lo permitan.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7860**

En el art13 se debería valorar tanto el residir en una provincia diferente a la de trabajo, como residir en un municipio no ultraperiféricos aunque no existan plazas en ellos, favorece la despoblación

El hecho de vivir en una provincia diferente a la del puesto de trabajo debería ser un criterio preferente, disminuye el riesgo de accidente en el desplazamiento y favorece a la conciliación familiar y personal del trabajador

El hecho de residir en un pueblo no considerado como ultraperiférico, aunque tenga plazas de la Junta, y tenga población inferior a 1000 hab, también debería ser considerado como criterio preferente puesto que favorece a la despoblación...o no nos acordamos de la España vaciada....

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7863**

Incluir en el baremo un punto en el que se tenga en cuenta la circunstancia de residir a más de 50 Km del centro de trabajo, independientemente del número de habitantes.



Incluir en el baremo un punto en el que se tenga en cuenta la circunstancia de residir a más de 50 Km del centro de trabajo, independientemente del número de habitantes.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7848**

Abono de la totalidad o parte de la tarifa de conexión a Internet

¿Qué pasa con la necesaria conexión a Internet? ¿Se paga sola?

Los parlamentarios de las distintas Cámaras parlamentarias existentes en este país seguro que tienen la conexión a Internet pagada, y bien pagada. Y, total, para no dar palo al agua. Al final votan como 'borreguitos' lo que les dice el líder...

Debería abonarse la totalidad o, cuando menos, la mitad de la imprescindible conexión de red y fibra. Ya me dirán ustedes cómo se va a efectuar el teletrabajo sin dicha herramienta.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7850**

Valorar como criterios preferentes la residencia en municipios "despoblados", entendiendo por municipios de pequeño tamaño, alejados de capitales de provincia distribuidos por toda la comunidad.

Añadir este criterio de valoración potenciaría de forma real la aplicación de políticas públicas por parte de la administración autonómica para luchar contra la despoblación rural en nuestra comunidad autónoma.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7847**

Trato discriminatorio en la baremación de la discapacidad y la dependencia

En el decreto vigente, entre el baremo se encontraba que el solicitante tuviera una discapacidad superior al 33%, independientemente de la condición física. En este borrador ha desaparecido esta condición, y solo es baremable la dificultad en la movilidad. Es totalmente discriminatorio para el colectivo de discapacitados, dar prioridad solo a los que tienen discapacidad y falta de movilidad. Las causas de discapacidad son múltiples y variadas, y no todos llevan asociada una falta de movilidad.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Así mismo, solo se reconoce la conciliación familiar para familiares con grado II y III de dependencia. La conciliación debería ser para todo tipo de grados de dependencia, el hecho en sí de tener un grado de dependencia reconocido ya hace a la persona mayor dependiente, y en un decreto que entre sus bases está la conciliación así lo debería contemplar. Igualmente no todos los dependientes tienen reconocido un cuidador, dado que para las personas que trabajan eso es inviable, pero sin embargo si pueden ser cuidadores, y si se puede acreditar la convivencia sin necesidad de tener acreditado el título de cuidador, debería ser una causa de baremación en la concesión del teletrabajo.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7872**

Teletrabajo para aquellos puestos cuyo desempeño no implique necesariamente que se realice de forma presencial

Sería muy favorable para el bienestar del empleado/a público/a tener la posibilidad de desempeñar sus funciones en régimen de teletrabajo (siempre que no tengan que realizarlas necesariamente de forma presencial), Por mi experiencia, se trabaja más y mejor cuando no tienes ruidos, no tienes interrupciones, etc.

Del mismo que durante la pandemia se organizaba el personal para que determinados días trabajaran presencialmente unas personas y otros días otras, se podría seguir haciendo; que a lo largo de la semana unos días se realice el trabajo de forma presencial y otros días en régimen de teletrabajo.

II. RESPUESTAS.

1. PLAN INDIVIDUAL DE TELETRABAJO

1.1. Lugares de teletrabajo.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7869**

RESPUESTA:

La posibilidad de que el empleado pueda fijar dos lugares de trabajo no presencial en lugar de uno, obedece a la intención de dotar a esta modalidad de prestación de servicios de una mayor flexibilidad.





Siendo evidente que el número de lugares designados no puede ser indefinido, la consulta se refiere al número máximo de lugares que cabe autorizar. Pues bien, mediante esta previsión el proyecto busca el equilibrio entre la mencionada flexibilidad y las exigencias derivadas de la seguridad de la información y de la protección y confidencialidad de los datos personales objeto de tratamiento. A juicio de esta Dirección General, un incremento indiscriminado del número de lugares de trabajo no presencial no es compatible con una adecuada política de seguridad de la información y de confidencialidad, pues el principio de prudencia que debe imperar en esta materia aconseja limitar dichos lugares a un máximo de dos, con el fin de no dar pie a vulnerabilidades innecesarias.

2. REQUISITOS OBJETIVOS

2.1. Extensión del teletrabajo a Jefaturas de Servicio / Puestos asociados a dirección, coordinación o supervisión.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7855**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7882**

RESPUESTA:

En este punto se ha modificado la versión del proyecto que fue remitida al trámite de participación, ya que, en un primer momento, se consideró que determinados puestos de trabajo cuya forma de provisión es la libre designación eran susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo por no requerirse en todos los casos la presencialidad, si bien, una vez estudiadas todas las aportaciones (particulares, sindicatos y consejerías), se ha optado por excluir de la modalidad de teletrabajo todos los puestos de libre designación.

Se ha optado por este criterio dado que los puestos de trabajo provistos mediante el procedimiento de la libre designación tienen atribuidas funciones de dirección, coordinación o supervisión cuyo desarrollo plenamente eficaz solo se garantiza mediante la presencia física del empleado público en el centro de trabajo, toda vez que esa presencia física garantiza, en mayor medida que la comunicación a distancia, la interacción rápida entre el superior y sus subordinados y entre aquel y los altos cargos -como sucede con las Jefaturas de Servicio sobre las que versa una de las aportaciones-, exclusión esta, por razón de las funciones, que ya se contemplaba en la versión inicial del proyecto; o bien se trata de puestos que conllevan la realización de tareas tales como la llevanza de la agenda, la atención telefónica y presencial, etc. (en el caso de las secretarías de altos cargos), funciones que igualmente exigen la presencialidad para ser realizadas con eficacia e inmediatez; o bien son puestos a los que corresponde realizar tareas de informe, propuesta, apoyo o asesoramiento que requieren una especial relación de cercanía, una interacción directa e inmediata y una comunicación presencial con los superiores





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

correspondientes, tanto Jefes de Servicio o Coordinadores como altos cargos. La libre designación no es, en definitiva, una mera forma de provisión sin más, sino que es una forma de provisión justificada por la especialidad de las funciones encomendadas, que demanda a su vez un régimen especial de presencialidad.

No se considera oportuno discriminar en función del nivel asignado al puesto -como se hace en el decreto de 2022-, ante la casuística que puede presentarse. El reglamento es una disposición de carácter necesariamente general que debe tratar de forma igual situaciones que, dentro de su variedad, son sustancialmente iguales, y así sucede con los puestos de libre designación, en los que, por la importancia de las funciones asignadas - que justifican el régimen excepcional de provisión- son precisas una inmediatez, una celeridad, una eficacia y eficiencia y una capacidad de reacción en la actuación administrativa que aconsejan una regulación común para todos ellos en el sentido de declararlos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo.

2.3. Puestos de inspección.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7849**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7853**

RESPUESTA:

Los puestos que llevan aparejado el desarrollo de funciones de inspección no están excluidos expresamente de la modalidad de teletrabajo. No obstante, su inclusión expresa no se considera procedente habida cuenta de la diferente casuística que puede presentarse, siendo preferible que sea el órgano competente para la concesión del teletrabajo el que determine si procede dicha concesión o si el concreto contenido competencial del puesto es incompatible con el régimen de teletrabajo, algo que, en todo caso, deberá decidirse de forma motivada.

2.4. Puestos cuyo desempeño no implique necesariamente presencialidad.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7872**

RESPUESTA:

Las exclusiones establecidas en el proyecto se refieren a los puestos de trabajo que sí requieren presencialidad. Fuera de esos supuestos no hay obstáculos para acceder a la modalidad de teletrabajo.



2.5. Identificar en las RPTs los puestos que admiten teletrabajo y número de días a la semana

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7857**

RESPUESTA:

Configurar la posibilidad del teletrabajo como una característica asociada a los puestos en la relación de puestos de trabajo no se considera viable, ya que la exigencia de presencialidad puede variar con el tiempo en algunos casos. De hecho, esta previsión del decreto en vigor no se ha materializado en las relaciones de puestos de trabajo tras años de vigencia.

2.6. Indefinición de funciones de los puestos.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

RESPUESTA:

Se considera que la relación de puestos no susceptibles de ser desempeñados bajo la modalidad de teletrabajo es suficientemente clara y comprensible.

2.7. Puestos que requieran interacción con terceras personas.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

RESPUESTA:

La referencia a los puestos “*cuyas funciones exigen interactuar con terceras personas*”, que figuraba en la redacción del texto inicial, remitido al trámite de participación, ha sido eliminada por considerarla carente de precisión.

2.8. Atender a las características individuales de cada trabajador.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7878**

RESPUESTA:

Esta aportación va enfocada principalmente al ámbito de la gestión del teletrabajo y no tanto a su regulación. El proyecto que nos ocupa sí permite, en línea con lo planteado en esta aportación, valorar circunstancias tales como las cargas familiares (familiares con grado de dependencia, familiares con una enfermedad grave o muy grave en situación aguda, familias monoparentales...), el hecho de tener el empleado público solicitante algún grado de dependencia o una discapacidad que afecte a su movilidad, o la residencia





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

en municipios con una determinada población, circunstancias que se tienen en cuenta como criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo -o criterios de desempate- en aquellos casos en los que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa.

3. REQUISITOS SUBJETIVOS

3.1. Nueve meses de desempeño presencial previo.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7851**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7859**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7875**

RESPUESTA:

Las aportaciones relativas a esta cuestión han sido muy dispares: desde quienes proponen limitar el período a tres meses hasta quienes han sugerido -en el trámite de informe de las consejerías- ampliarlo a doce, pasando por quienes estiman suficiente un período de seis meses.

Lo realmente importante, a juicio de esta Dirección General, es que existe consenso en la necesidad de un período previo de desempeño presencial del puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes. A partir de ahí, no debe perderse de vista que, en este ámbito, el decreto, como disposición de carácter general que es, está llamado a subsumir un gran número de supuestos de hecho heterogéneos en un marco común de regulación. A la hora de fijar ese marco común, se han tomado en consideración dos factores: el primero es la eficaz satisfacción del interés público, pues no debe olvidarse que la finalidad de la Administración no es otra que garantizar la consecución de dicho interés, prestando a los ciudadanos un servicio público de calidad, en línea con el mandato establecido en el art. 16.1 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León; y el segundo factor es la creciente complejidad de los puestos de trabajo de la Administración pública, especialmente como consecuencia de la acelerada transformación de esta en una Administración digital. Son estas consideraciones -creciente complejidad de las tareas y necesidad de pleno dominio de estas para garantizar la correcta prestación del servicio- las que llevan a estimar que el período de tres meses establecido por la regulación actual es insuficiente, partiendo de lo cual el período exigido se ha limitado finalmente a seis meses (no nueve, como se recogía en el texto remitido al trámite de participación), por entender que, con carácter general, es un período que garantiza suficientemente el conocimiento de las tareas del concreto puesto de trabajo y, en consecuencia, una adecuada prestación de los servicios, que en ningún caso puede verse resentida sea una u otra la modalidad de prestación.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

4. INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN

4.1. Sentido del silencio.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

RESPUESTA:

Se ha optado por la expresión “*La falta de resolución expresa en dicho plazo tendrá los efectos que se establezcan legalmente*”, en lugar de determinar expresamente el sentido estimatorio o desestimatorio del silencio, por razones de seguridad jurídica. En efecto, la relación de procedimientos del ámbito competencial de la Consejería de la Presidencia en los que el efecto del silencio es desestimatorio, se encuentra expresamente contemplada en una norma con rango legal: el Anexo de la Ley 14/2001, de 28 de diciembre, de Medidas Económicas, Fiscales y Administrativas. El procedimiento para la concesión del teletrabajo no se encuentra actualmente incluido en esta relación, pero sí lo estuvo en su momento, pues fue incorporado a la citada relación en virtud de la disposición final sexta de la Ley 1/2012, de 28 de febrero, de Medidas Tributarias, Administrativas y Financieras, siendo derogada dicha previsión con posterioridad.

De ahí que, debido a la existencia de una norma legal y ante la perspectiva de su posible modificación en uno u otro sentido, sean las expresadas razones de seguridad jurídica las que justifiquen no decantarse por la fijación del sentido del silencio en la norma reglamentaria. Se evitan así posibles contradicciones entre ambas normas -legal y reglamentaria- que generarían confusión en los destinatarios de las mismas.

5. CRITERIOS PREFERENTES

5.1. Edad del trabajador / Tiempo de servicios.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7858**

RESPUESTA:

A diferencia de las normas reguladoras del teletrabajo en algunas Comunidades Autónomas -que sí han contemplado alguna de estas circunstancias-, a la hora de establecer los criterios preferentes o criterios de desempate para el caso de que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa, este proyecto se centra en un conjunto de circunstancias que se encuentran alineadas con importantes prioridades de las políticas públicas de nuestra Comunidad: la plenitud de las personas con discapacidad (arts. 9.2 de la Constitución Española y 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, y preceptos concordantes); la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 16.13 de nuestro Estatuto de Autonomía); y la lucha contra la despoblación (art. 16.9 del Estatuto de





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Autonomía de Castilla y León), además de primar a aquellas personas que formen parte de determinados colectivos que se estiman de especial protección (art. 14.2 del Estatuto de Autonomía, relativo a la transversalidad del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y a la promoción de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros en el ámbito laboral y en el ámbito de los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género). Por todo ello, no se considera oportuno incluir otros criterios como la edad del solicitante o su antigüedad.

5.2. Enfermedades crónicas / Enfermedades muy graves.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7861**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7868**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7870**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7879**

RESPUESTA:

El texto contempla un conjunto de criterios de desempate para el caso de que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa. De darse esta situación, el órgano competente para resolver aplicará un baremo, previa acreditación de las circunstancias correspondientes. Uno de los criterios que se tienen en cuenta en dicho baremo es el referido al personal con un grado de dependencia reconocido o una discapacidad que afecte a la movilidad. La intención ha sido contemplar situaciones caracterizadas tanto por su alineamiento con diversas políticas públicas (conciliación de la vida familiar y laboral, lucha contra la despoblación, etc.), como por una doble condición: primero, estar dotadas de una cierta estabilidad o permanencia (frente a la temporalidad de muchas de las situaciones a las que se daría cabida de acogerse estas propuestas); y segundo y más importante –en aras de la seguridad jurídica–, ser muy fácilmente identificables, eludiendo así la amplísima casuística a la que puede dar lugar la incorporación de criterios como los propuestos.

5.3. Trato discriminatorio en la baremación de la discapacidad y la dependencia / Ampliación a otros supuestos de conciliación.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7847**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7854**





RESPUESTA:

Como se ha señalado, el texto contempla un conjunto de criterios de desempate para el caso de que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa. De darse esta situación, el órgano competente para resolver aplicará un baremo, previa acreditación de las circunstancias correspondientes. Pues bien, entre esos criterios se ha incluido el hecho de tener el empleado público solicitante algún grado de dependencia o una discapacidad que afecte a su movilidad, puesto que razonablemente se ha considerado que estas circunstancias determinan objetivamente la dificultad del empleado de desplazarse a su centro de trabajo. A la hora de mantener o modificar este criterio, así como los supuestos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral, se ha atendido en particular a lo señalado en el informe emitido por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, que no ha formulado propuestas dirigidas a la ampliación de los concretos supuestos contemplados en el proyecto en lo relativo a la discapacidad del empleado público o al grado de dependencia de sus familiares, ni en lo relativo al cuidado de menores.

5.4. Residencia en determinados municipios / Distancia entre lugar de residencia y centro de trabajo.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7846**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7850**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7851**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7852**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7853**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7860**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7863**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7871**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7883**

RESPUESTA:

La lucha contra la despoblación constituye una prioridad en las políticas públicas de la Administración autonómica en línea con establecido por el artículo 16.9 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.





Junta de Castilla y León

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

Es esta circunstancia -y no otras derivadas de la distancia del lugar de residencia al centro de trabajo-, la que ha sido tenida en cuenta a la hora de elaborar el proyecto, precisamente por el hecho de encontrarse recogida expresamente en la máxima norma de nuestra Comunidad. Es por ello por lo que el texto incorpora criterios destinados a favorecer la concesión del teletrabajo a aquellos empleados públicos que residan en los municipios de menor población. En concreto, haciéndose eco de varias de las aportaciones efectuadas en este trámite, así como de las sugerencias recibidas en el trámite de informe del proyecto por las distintas consejerías, la Dirección General de la Función Pública ha modificado este criterio desligándolo de la noción de “municipio ultraperiférico” -que se recogía en el texto remitido al trámite de participación- y asociándolo a la residencia en municipios de la Comunidad de Castilla y León con una población no superior a 2.000 habitantes, primando especialmente la residencia en estos municipios cuando los mismos disten más de 50 kilómetros de localidades con más de 20.000 habitantes. Se considera que esta es una medida positiva desde el punto de vista de la fijación de población en tales municipios y, por ello, orientada con el mencionado artículo 16.9 del Estatuto de Autonomía.

6. DURACIÓN

6.1. Prórroga (Valorar como positivo para sucesivas renovaciones el buen desarrollo y cumplimiento de los objetivos y funciones encomendadas).

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

RESPUESTA:

En línea con esta aportación, el proyecto prevé que, si la autorización se extingue por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, no se pueda solicitar una nueva autorización hasta que no haya transcurrido un año desde la extinción.

7. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

7.1. Días semanales de jornada no presencial.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7845**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7867**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7869**



RESPUESTA:

Se considera preferible establecer un mínimo de dos días semanales de presencia, ya que de esta forma se garantiza mejor la comunicación y la interacción del empleado con sus superiores y compañeros y, en su caso, con el ciudadano y, asimismo, se facilita la coordinación de las tareas asignadas al interesado y la supervisión de su actividad.

7.2. Permisos por asuntos particulares y compensaciones de jornada.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7867**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7869**

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7877**

RESPUESTA:

La medida –“*Los permisos por asuntos particulares y las compensaciones de jornada deberán disfrutarse de manera proporcional entre la jornada presencial y la jornada de teletrabajo*”–, prevista también en otras normas autonómicas (por ejemplo, art. 6 del Decreto 113/2023, de 18 de julio, sobre teletrabajo para el personal empleado público del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi), se basa en la constatación, por parte de los órganos de gestión de personal, de una notable disfunción, consistente en que los mencionados permisos se disfrutaban de forma claramente desproporcionada en días de jornada presencial. Así, en la auditoría de la Inspección General de Servicios sobre “Evaluación del sistema de prestación de la actividad laboral en régimen de teletrabajo”, de la que se dio traslado a esta Dirección General en febrero de 2025, se señala lo siguiente: “*se quiere poner de relieve la problemática puesta de manifiesto en importante número de cuestionarios, relativa a que, sobre todo en periodos vacacionales o proximidad de festivos, los días de permisos o licencias se solicitan mayoritariamente en los días de jornada presencial, llegando incluso algún supervisor a proponer un equilibrio de los días solicitados entre los de jornada presencial y no presencial*”.

La medida incluida en el proyecto trata de poner fin a esta disfunción, y ello sobre la base de la consideración de que el teletrabajo es un régimen especial de prestación de servicios que, como tal régimen especial, puede llevar aparejadas especialidades tanto en materia de jornada como en materia de disfrute de permisos.



7.3. Modificación de la distribución de la jornada.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7845**

RESPUESTA:

Se prevé la posibilidad de que, por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona interesada o al cumplimiento de las competencias que tenga asignado el órgano o la unidad donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo pueda modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como reducir el número de días semanales de trabajo no presencial, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo. No se contempla, en cambio, la posibilidad de incrementar el número de días de trabajo no presencial, al considerar que un mínimo de dos días semanales de presencia garantiza mejor la comunicación y la interacción del empleado con sus superiores y compañeros y, en su caso, con el ciudadano y, asimismo, facilita la coordinación de las tareas asignadas al interesado y la supervisión de su actividad.

Por el contrario, cuando sobrevengan circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que supongan una especial dificultad para prestar servicios de forma presencial, el órgano competente para autorizar el teletrabajo sí 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 habrá de quedar reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.

8. MEDIOS MATERIALES

8.1. Tarifa de internet.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7848**

RESPUESTA:

El proyecto garantiza la puesta a disposición del empleado público que desarrolle su actividad en la modalidad de teletrabajo de un conjunto adecuado de medios tecnológicos. Es el empleado el que debe contar con un espacio de trabajo adecuado para la realización del trabajo a distancia, y esto conlleva, al igual que la cobertura de telefonía móvil o el cumplimiento de las condiciones imprescindibles en materia de seguridad laboral, la conexión a internet, exigencia que está en línea con lo previsto por las distintas normas autonómicas reguladoras del teletrabajo, que configuran la disposición de dicha conexión como una obligación del empleado público (art. 8.2 del 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos:





**Junta de
Castilla y León**

Consejería de la Presidencia
Viceconsejería de Administraciones Públicas
y Atención al Ciudadano
Dirección General de la Función Pública

“Los gastos de conexión corren a cargo de la persona que tiene autorizado el teletrabajo”; art. 16.1 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos: “En todo caso, quienes presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo deberán disponer de una conexión a Internet que garantice la conectividad con los sistemas de comunicación de la Administración”; art. 16.1.b del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid: “El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo se compromete a: Aportar conexión a internet que cumpla con las características que defina la Comunidad de Madrid, en su caso”; etc.).

9. RÉGIMEN TRANSITORIO

9.1. Solicitudes presentadas y no tramitadas.

Código de la propuesta: **CYL-2024-12-7864**

RESPUESTA:

No se considera que la solución propuesta para el caso de las solicitudes presentadas en la fecha de entrada vigor de la norma, pero que aún no han sido tramitadas, vaya a tener una incidencia negativa en la celeridad a la hora de resolver. De hecho, el proyecto simplifica el procedimiento de tramitación, lo que se espera contribuya precisamente a una mayor celeridad.

Valladolid, a fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Francisco Javier Raedo Aparicio

