

**MEMORIA DEL PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL
SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN, TRAS EL
INFORME DEL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL INFORME DE LOS SERVICIOS
JURÍDICOS**

ÍNDICE

- 1. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO.**
- 2. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO.**
 - 2.1. Marco competencial.
 - 2.2. Normas afectadas.
- 3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.**
- 4. ESTUDIO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.**
- 5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.**
 - 5.1. Diagnóstico de la situación inicial.
 - 5.2. Medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades detectadas.
 - 5.3. Impacto o consecuencias de la aplicación de la norma en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- 6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA.**
- 7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.**
- 8. EVALUACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.**
- 9. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LA DEMOGRAFÍA.**
- 10. EVALUACIÓN DE OTROS IMPACTOS.**
 - 10.1. Siniestralidad.
 - 10.2. Aumento de la satisfacción y la motivación.
- 11. EVALUACIÓN DEL IMPACTO NORMATIVO Y ADMINISTRATIVO.**
 - 11.1. Consulta pública previa.
 - 11.2. Audiencia e información pública y participación ciudadana.
 - 11.2.1. Aportaciones presentadas en el trámite de audiencia e información pública.
 - 11.2.2. Aportaciones efectuadas en el trámite de participación.
 - 11.2.3. Otras aportaciones.
 - 11.3. Comunicación a las organizaciones sindicales.
 - 11.4. Informes de las consejerías.
 - 11.5. Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.
- 12. INFORME DEL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.**
- 13. INFORME DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS.**
- 14. INFORME DEL CONSEJO CONSULTIVO DE CASTILLA Y LEÓN.**



La presente memoria se elabora en cumplimiento de los artículos 75.2 y 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

1. NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO.

La necesidad y oportunidad de contar con un nuevo texto normativo regulador del teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León nace de la experiencia acumulada en la aplicación de la normativa vigente, que ha revelado la existencia de diversos puntos susceptibles de mejora en aspectos tales como:

- la propia definición del teletrabajo, que se considera preciso clarificar;
- el ámbito de aplicación, que se estima necesario redefinir;
- los deberes del personal que presta sus servicios bajo esta modalidad, que en el presente texto son objeto de una mayor concreción;
- el baremo aplicable, que se estima necesario reconsiderar especialmente con el objeto de hacer de la presente norma un factor dinamizador desde el punto de vista demográfico;
- el período de desempeño presencial del puesto con carácter previo a la autorización del teletrabajo, que se considera preciso incrementar para garantizar un adecuado aprendizaje en el desarrollo de las funciones asignadas;
- y, señaladamente, el procedimiento establecido para la autorización del teletrabajo, que es objeto de simplificación por medio de la presente norma en aras de la seguridad jurídica, de una mejor comprensión del texto y de una mayor agilidad en la tramitación y resolución de las solicitudes.

Tales son los concretos objetivos que se persiguen en materia regulatoria. De esta forma, el presente proyecto actualiza la regulación de esta modalidad de prestación de servicios con el fin de garantizar el cumplimiento de su finalidad fundamental –“contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”, tal y como establece la norma básica estatal–, sin perder de vista las múltiples posibilidades que el teletrabajo ofrece al personal al servicio de la Administración pública, como son la eliminación del tiempo y del coste invertido en los desplazamientos, la conciliación de la vida familiar y laboral o la mayor autonomía en el desarrollo de las funciones encomendadas.



Pasando a una mayor concreción, las novedades más significativas con respecto al decreto vigente -que responden a las principales necesidades detectadas- se pueden sintetizar del siguiente modo:

- **Ámbito de aplicación.**

El actual decreto declara expresamente su aplicación al personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, pero remite a una orden de la Consejería de Sanidad la adaptación de la regulación en él contenida. En consecuencia, no es una norma de aplicación inmediata a dicho personal. Por ello se considera preferible excluir a dicho personal del ámbito de aplicación debido al carácter específico del régimen estatutario -es la Consejería de Sanidad la competente para regular el teletrabajo en cuanto órgano superior al que corresponde, conforme al artículo 6 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, las normas de general aplicación al personal estatutario-, y en aras, asimismo, de una mayor claridad y simplicidad (artículo 3.1.b de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público) del régimen normativo.

Respecto del personal de los “centros dependientes de la Consejería de Educación”, la redacción actual es confusa: primero porque, al no incluir la expresión “centros docentes”, se está excluyendo a todo el personal de la Consejería de Educación, cuando la intención no parece ser esa, sino solo excluir solo al personal docente; segundo porque, respecto del personal administrativo y de servicios -hay que entender de los “centros docentes” aunque el decreto no lo expresa- se prevé su posible aplicación, pero solo en los términos que a su vez determine una orden de la Consejería de Educación. En el texto propuesto esta redacción se sustituye por la exclusión expresa del personal docente de los centros educativos.

- **Definición y características del teletrabajo.**

El decreto actual, en su artículo 1, reconoce al teletrabajo carácter “voluntario y reversible”. Dado que, en determinados supuestos extraordinarios previstos expresamente, el teletrabajo no se configura como voluntario, es preciso hacer constar expresamente dicha excepción.

- **Deberes del personal que presta sus servicios mediante teletrabajo.**

En la redacción actual se echa en falta una relación de las obligaciones específicas que debe asumir el personal que presta sus servicios en la modalidad de teletrabajo. En el texto propuesto se procede a establecerlas.



- **Fines del teletrabajo.**

De los distintos fines recogidos en el decreto actual, ninguno es el que establece la norma básica - 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-: contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Se suprime el artículo relativo a los fines y se incorpora, en la regulación del plan individual de teletrabajo, la referencia expresa a la finalidad que sí recoge el texto refundido.

- **Supresión del documento de compromisos.**

El actual decreto, paralelamente a lo dispuesto en la Ley 10/2021, de trabajo a distancia -que incluye la figura del “acuerdo de trabajo a distancia” entre empresa y trabajador-, contempla la suscripción de un “documento de compromisos” entre la Administración y el empleado público. Dado que la citada ley no es aplicable al ámbito del empleo público -ni siquiera al personal laboral conforme a su disposición adicional segunda-, y en aras de una mayor simplificación, el nuevo texto suprime dicho documento. Será el plan individual de teletrabajo el que concrete las condiciones de la prestación de servicios.

- **Plan individual de teletrabajo.**

El presente proyecto prevé que el plan individual de teletrabajo sea firmado por el empleado público a los solos efectos de acreditar su recepción en prueba de conformidad. Por otra parte, el decreto vigente obliga al empleado público a cumplimentar diariamente el plan y al superior inmediato a supervisarlos semanalmente -además de obligar al empleado público a realizar un seguimiento mensual (artículo 16)-. Frente a este conjunto de obligaciones, el nuevo texto prevé que sea el plan individual de teletrabajo el que fije el régimen de control y seguimiento de las tareas y de evaluación periódica de su cumplimiento, admitiendo, en busca de una mayor flexibilidad, que tal evaluación pueda tener una periodicidad diaria, semanal o mensual. Como complemento, el citado plan habrá de incluir la obligación de que la persona que preste servicios en régimen de teletrabajo elabore, al menos con carácter trimestral, un informe sobre las tareas desarrolladas en relación con el plan individual de teletrabajo.

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



- **Requisitos subjetivos.**

Frente a los 3 meses actuales, se pasa a exigir haber desempeñado presencialmente el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, por un período mínimo de 6 meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud, entendiendo que este período mínimo de desempeño presencial supone una mayor garantía para la eficaz prestación del servicio público en la modalidad de teletrabajo.

En concreto, 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.

- **Requisitos objetivos.**

Se considera que los puestos susceptibles de ser desarrollados en la modalidad de teletrabajo han de ser delimitados en línea con la definición que establece la legislación básica estatal (artículo 47 bis, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). Hecho esto, se han de delimitar a su vez los puestos no susceptibles de teletrabajo, que serán todos aquellos cuyo contenido competencial no permita esta modalidad de prestación de servicios, enumerándose, de forma enunciativa, varios de ellos, con el fin de servir de criterio homogeneizador a la hora de conceder o denegar el teletrabajo dentro del ámbito de aplicación de la norma.

En dicho listado se incluyen puestos en los que se estima que la presencia física en el centro de trabajo es imprescindible, precisamente en atención al contenido competencial mencionado.

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 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 la modalidad de teletrabajo.

Por otra parte, se incluyen también entre los puestos no susceptibles de teletrabajo aquellos cuya forma de provisión no sea la libre designación, que ostenten la máxima responsabilidad de sus respectivos centros de trabajo, tales como directores de residencias, centros u otras instalaciones. La inclusión de este tipo de puestos entre aquellos que no pueden ser desarrollados en la modalidad de teletrabajo obedece al hecho de tratarse de puestos cuya forma de provisión no es, en efecto, la libre designación, pero que tienen atribuida la máxima responsabilidad del correspondiente centro de trabajo. Se trata básicamente de los puestos de dirección de residencias (residencias juveniles, residencias de mayores, residencias deportivas) u otro tipo de centros o instalaciones (centros de menores, centros de atención a personas con discapacidad, campamentos y albergues juveniles, instalaciones deportivas, etc.), puestos que requieren indudablemente la presencia física de las personas que los desempeñan con el fin de prestar una atención directa e inmediata a las múltiples incidencias que la gestión de instalaciones plantea, máxime tratándose en muchos casos de colectivos especialmente.



Se trata de puestos que requieren administrar y coordinar las infraestructuras, los servicios y los recursos de un edificio o instalación para asegurar su funcionalidad, su seguridad y su eficiencia operativa con la finalidad de garantizar una adecuada prestación del servicio a los usuarios, lo que incluye el mantenimiento, la gestión de espacios, la prevención de riesgos laborales, la limpieza, la gestión energética, etc., tareas cuya adecuada supervisión y coordinación es incompatible con el teletrabajo.

- **Simplificación del procedimiento.**

Al establecer un procedimiento común a todas las solicitudes, frente a los dos actuales, se simplifica sensiblemente la tramitación. Los principios de claridad y simplicidad han inspirado toda la regulación.

Esta simplificación deriva del hecho de que, en el presente proyecto y a diferencia del decreto en vigor, la posibilidad del teletrabajo deja de ser una característica asociada a los puestos en la relación de puestos de trabajo, asociación que no se considera viable, ya que la exigencia de presencialidad puede variar con el tiempo en algunos casos. De hecho, esta previsión del decreto de 2022 no se ha materializado en las relaciones de puestos de trabajo tras años de vigencia.

- **Criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo.**

Destaca aquí la regulación del criterio relativo a los municipios de hasta 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.

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. Esta circunstancia 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. 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.

- **Distribución de la jornada.**

Se establece 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.



- **Permisos por asuntos particulares y compensaciones de jornada.**

Los permisos por asuntos particulares y las compensaciones de jornada deberán disfrutarse de manera proporcional entre la jornada presencial y la jornada de teletrabajo. Esta medida, 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. 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 una modalidad especial de prestación de servicios que, como tal modalidad especial, puede llevar aparejadas especialidades tanto en materia de jornada como en materia de disfrute de permisos.

- **Formación en materia de seguridad de la información.**

Se prevé que los empleados públicos que accedan al teletrabajo reciban formación en esta materia, ya que se considera que, en la era digital -en la que la información es un activo muy valioso-, resulta de vital importancia proteger la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos, previniendo accesos no autorizados y pérdidas de información.

Como se observa, las modificaciones que se considera preciso llevar a cabo son numerosas y de suficiente calado como para estimar, una vez descartada cualquier alternativa no regulatoria, que la vía de la mera modificación normativa no resulta adecuada por insuficiente, de tal forma que la elaboración de una nueva norma que sustituya a la anterior constituye la vía más eficaz y proporcional para la consecución de los objetivos señalados.

Se observan, por tanto, los principios de necesidad, eficacia y proporcionalidad exigidos por el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Asimismo, la nueva regulación propuesta se integra en un marco normativo estable y coherente, resultando su contenido acorde con la regulación sobre la materia establecida en el 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, todo lo cual garantiza la observancia de los principios de coherencia y de seguridad jurídica.

La propia simplificación del procedimiento que se persigue con la presente norma supone también un efecto positivo en lo que al principio de seguridad jurídica se refiere e igualmente supone dar cumplimiento, junto con el empleo de una redacción clara y comprensible, al principio de accesibilidad.



El proyecto pretende también -por medio de la simplificación tanto en materia procedimental como en el ámbito de la evaluación y seguimiento de la actividad no presencial-, la reducción de cargas de gestión indebidas para la Administración y para los empleados públicos, lo que contribuye a la consecución del principio de eficiencia.

Los principios de transparencia y participación también han sido respetados en la tramitación del presente proyecto por medio de los distintos trámites de consulta previa y participación.

Por último, se cumple con el principio de responsabilidad al determinar con claridad quiénes son los responsables de la ejecución y control de las medidas establecidas en la norma, así como sus destinatarios.

2. ESTUDIO DEL MARCO NORMATIVO.

2.1. Marco competencial.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en su artículo 32.3, dispone que, en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 70.1.1º, y de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad.

La competencia para la aprobación del decreto corresponde a la Junta de Castilla y León, en virtud de lo dispuesto en el artículo 6, apartados 1 y 2.b), de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.

Por su parte, el artículo 26.1.d) de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, atribuye a los Consejeros la preparación y presentación a la Junta de anteproyectos de Ley, proyectos de Decretos y propuestas de Acuerdos relativos a las cuestiones propias de su Consejería.

Por último, el artículo 76 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, remite la tramitación de los proyectos de disposiciones reglamentarias de la Junta de Castilla y León a lo establecido en el artículo en el artículo 75 del citado texto legal, cuyo apartado 2 dispone que la tramitación se efectuará por la consejería o consejerías competentes por razón de la materia conforme a lo previsto en dicho artículo; en el presente caso la competencia corresponde a la Consejería de la Presidencia en virtud del artículo 1.aa) del Decreto 6/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la citada Consejería, que incluye, entre las competencias de esta, la política en materia de función pública.



2.2. Normas afectadas.

La entrada en vigor del nuevo texto normativo supondrá la derogación 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, así como de todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en él.

3. ESTRUCTURA Y CONTENIDO.

El proyecto consta de cuatro capítulos que regulan, respectivamente, las disposiciones generales en materia de teletrabajo, los requisitos de acceso al mismo, el procedimiento de autorización y las condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

En total, el texto suma 21 artículos, seis disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El capítulo I, dedicado a las disposiciones generales, regula el objeto y el ámbito de aplicación de la norma. Aborda, asimismo, la definición y las características del teletrabajo y recoge los deberes y los derechos del personal que preste sus servicios bajo esta modalidad, incluyendo, en línea con lo dispuesto en la legislación básica estatal, el derecho a que la Administración facilite los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad, así como el mantenimiento de los mismos. Por último, dedica un precepto al plan individual de teletrabajo, que se configura como el instrumento que fijará aspectos tales como los objetivos asignados, la forma de organización del trabajo y el régimen de control y seguimiento.

El capítulo II recoge los requisitos de acceso al teletrabajo, distinguiendo entre requisitos subjetivos -aplicables al personal- y objetivos -referentes al puesto de trabajo-. Igualmente se recogen los puestos que no son susceptibles de ser desempeñados en teletrabajo.

En el capítulo III se regula el procedimiento de autorización, que se iniciará a solicitud del interesado y tendrá una duración máxima de tres meses. Se establecen también una serie de criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo, esto es, los aspectos a baremar en aquellos supuestos en los que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa, atendiendo a una serie de circunstancias que están en línea con diversos principios rectores de las políticas públicas recogidos en el artículo 16 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León, tales como la conciliación de la vida familiar y laboral y la lucha contra la despoblación.

Por su parte, el capítulo IV fija las condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, comenzando por su duración, que será de un año como máximo, si bien se admite -siempre atendiendo a las necesidades del servicio- la prórroga a solicitud del interesado. Se recogen, asimismo, las causas de suspensión de la prestación y los supuestos que darán lugar a la extinción de la autorización.



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 y de protección de los datos personales.

El texto incorpora **siete** disposiciones adicionales relativas, respectivamente, a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en supuestos excepcionales debidamente justificados (entre los que se incluyen las situaciones de emergencia sanitaria); al modelo de plan individual de teletrabajo, que será aprobado por la dirección general competente en materia de función pública; a la determinación de los requisitos técnicos relacionados con el teletrabajo; a la posibilidad de habilitar espacios comunes para el desarrollo de la actividad presencial; al uso de lenguaje no sexista; a la comisión de evaluación, que estará formada por representantes de la Administración y de los empleados públicos; **y, por último, a la información que periódicamente se facilitará a las juntas de personal y a los comités de empresa por la dirección general competente en materia de función pública.**

Al régimen transitorio se dedican cuatro disposiciones destinadas a establecer el régimen de las autorizaciones ya concedidas y de las solicitudes pendientes de resolución, y a la implantación del sistema de control horario y del certificado de competencias digitales.

Por último, la norma contiene una disposición que deroga expresamente el Decreto 27/2022, de 23 de junio, y dos disposiciones finales relativas, respectivamente, a la entrada en vigor del decreto y a la habilitación del titular de la consejería competente en materia de función pública para dictar cuantas órdenes sean necesarias para su desarrollo.

4. ESTUDIO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.

El estudio sobre la repercusión y efectos del texto normativo en los presupuestos generales de la Comunidad y de las previsiones de financiación y gastos que se estimen necesarios, así como el informe de la Consejería de Economía y Hacienda -previstos por 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-, se adjuntan a la presente memoria como Anexos I y II, respectivamente:

- Anexo I: Informe de 24 de febrero de 2025, del Director General de la Función Pública.
- Anexo II: Informe de 19 de marzo de 2025, de la Dirección General de Presupuestos, Fondos Europeos y Estadística de la Consejería de Economía y Hacienda.



5. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO.

La Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación del impacto de género en Castilla y León, establece la obligatoriedad de realizar una evaluación del impacto de género en todos los procedimientos de elaboración de las normas, que se concretará en un informe relativo al diagnóstico de la situación inicial de las mujeres y los hombres en el ámbito específico de la norma, las medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades detectadas, así como el impacto o consecuencias de la aplicación de la norma en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

De igual modo, se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que se aprueba la Guía metodológica de mejora de la calidad normativa, que especifica que todos los proyectos normativos deben acompañarse de una memoria en la que se plasme, entre otros extremos, el impacto de género que la norma pudiera causar.

5.1. Diagnóstico de la situación inicial.

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.

5.2. Medidas previstas para neutralizar las posibles desigualdades detectadas.

Sin perjuicio de lo anterior, la presente norma incorpora la perspectiva de género en su artículo 13, que incluye, entre los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo, ser víctima de violencia de género, así como el hecho de haber sufrido acoso sexual o acoso por razón de sexo en el desempeño de las funciones, en los términos del artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

5.3. Impacto o consecuencias de la aplicación de la norma en relación con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con la inclusión de la mencionada previsión del artículo 13, el decreto se ajusta al criterio de actuación de las Administraciones públicas recogido en el artículo 51.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo: “establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”. Se espera, pues, un impacto positivo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

En el informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, de fecha 16 de diciembre de 2024, se señala que *“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”*.



En dicho informe se indica, asimismo, que “...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”.

6. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA INFANCIA, ADOLESCENCIA Y FAMILIA.

La protección a la infancia, la adolescencia y la familia representa una de las dimensiones más importantes de la política social de un país, y así aparece reflejado en el artículo 39 de la Constitución Española.

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección jurídica del menor, en su artículo 22 quinquies -que fue introducido por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia-, establece que las memorias de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamento, incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

Por su parte, la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, en su disposición adicional décima, dispone que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos, incluirán el impacto de la normativa en la familia.

Atendiendo a estas previsiones legales, cabe destacar en primer lugar que, desde las primeras disposiciones dictadas en materia de teletrabajo tanto a nivel europeo como nacional y autonómico, el teletrabajo ha sido considerado como un mecanismo idóneo para aunar los objetivos de flexibilidad y conciliación. Ello es así, básicamente, porque la prestación no presencial del servicio conlleva una reducción de los tiempos de transporte y ello permite que aquellas personas que lo necesiten, bien por tener personas a su cargo, bien por padecer problemas de movilidad o por otras causas, puedan seguir desarrollando su actividad laboral sin necesidad de acudir a otro tipo de medidas como la reducción de jornada.

Por ello, el presente proyecto constituye en sí mismo una medida positiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, alineada directamente con varios de los principios informadores a los que se deben someter las actuaciones de las Administraciones públicas de la Comunidad con el fin de asegurar la protección social, económica y jurídica de las familias, así como la promoción y apoyo a las mismas, todo ello de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 1/2007, de 7 de marzo, de Medidas de Apoyo a las Familias de la Comunidad de Castilla y León. Se trata, en concreto, de los principios recogidos en los apartados 3 y 11 del citado artículo, así como el más genérico previsto en su apartado 2:

- “2. Promover una política integral de apoyo a las familias”.



- *“3. Facilitar a los miembros de las familias el desempeño de sus responsabilidades y el ejercicio de sus derechos”.*
- *“11. Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los responsables familiares”.*

Asimismo, la presente norma ha de encuadrarse dentro de las *“actuaciones dirigidas a prevenir las causas y los factores que puedan suponer obstáculo, limitación o impedimento para su pleno desarrollo e integración sociofamiliar”*, que forman parte del objeto de la Ley 14/2002, de 25 de julio, de Promoción, Atención y Protección a la Infancia en Castilla y León, conforme a lo dispuesto en su artículo 1.b).

En efecto, la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores y por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.

Partiendo de la situación actual -finalizado el año 2024 había un total de 1237 empleados públicos al servicio de esta Administración desempeñando sus funciones bajo esta modalidad-, la nueva regulación del teletrabajo pretende continuar extendiendo esta fórmula con el objetivo de proporcionar a los empleados públicos de la Administración autonómica una mayor soberanía sobre su tiempo de trabajo en los términos señalados por la Organización Internacional del Trabajo en su estrategia *“Trabajar para un futuro más prometedor”*: *“Los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa. Aprovechar la tecnología para ampliar las oportunidades y conciliar la vida profesional con la vida personal puede ayudarles a alcanzar este objetivo y encarar las presiones derivadas de la difuminación de la línea divisoria entre el tiempo de trabajo y el tiempo privado”.*

A todo lo anterior deben sumarse, también como previsiones con un efecto positivo en materia de conciliación, las contenidas en el artículo 13 en relación con los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo (criterios de desempate), de tal forma que, cuando las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa, el órgano competente para resolver aplicará un baremo en el que se incluirán varias circunstancias relativas a la conciliación:

“c) Por conciliación de la vida familiar y laboral:

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



3 puntos, en caso de grado III;

2 puntos en caso de grado II;

1 punto en caso de grado I.

2º. Por cada hijo a cargo o menor tutelado o en régimen de acogimiento familiar, de las siguientes edades, de acuerdo con la escala que se especifica:

- hasta 1 año, 2 puntos;*
- mayores de 1 año hasta 3 años, 1 punto;*
- mayores de 3 años hasta 6 años, 0,5 puntos;*
- mayores de 6 años hasta 12 años, 0,25 puntos.*

3º. En caso de ser familia monoparental: 1 punto.

4º. Por tener uno o varios familiares hasta el segundo grado, con un 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 hasta el segundo grado, con un 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 el informe de la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades, emitido el 16 de diciembre de 2024, se señala lo siguiente: "...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".



7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD.

En línea con lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución Española, el artículo 13.8 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León dispone que las personas de Castilla y León con algún grado de discapacidad tienen derecho a la igualdad de trato.

Atendiendo a esta previsión, la Ley 2/2013, de 15 de mayo, de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, establece en su artículo 71 que los anteproyectos de ley, los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes que se sometan a aprobación de la Junta de Castilla y León, deberán incorporar, por la Consejería competente en materia de servicios sociales, un informe sobre su impacto en materia de discapacidad.

El citado informe, emitido por la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades con fecha 16 de diciembre de 2024, concluye que el texto *“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”*.

8. EVALUACIÓN DEL IMPACTO MEDIOAMBIENTAL.

El Acuerdo 64/2016, de 13 de octubre, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueban medidas en materia de desarrollo sostenible en la Comunidad de Castilla y León, establece, en su Anexo II, que las memorias de los proyectos de decreto, así como de los anteproyectos de ley incorporarán un análisis de su contribución a la sostenibilidad y a la lucha/adaptación contra el cambio climático.

Partiendo de ello y por lo que se refiere en particular a la reducción de emisiones, uno de los objetivos fijados por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, en su artículo 3.1, es reducir en el año 2030 las emisiones de gases de efecto invernadero del conjunto de la economía española en, al menos, un 23% respecto del año 1990.

En la medida en que el teletrabajo supone una reducción de los desplazamientos, la regulación propuesta tiene un impacto positivo en lo que a la reducción de las emisiones de carbono se refiere. Existen, en efecto, diversos estudios que demuestran la correlación entre teletrabajo y reducción de emisiones: un estudio cifra la reducción de la huella de carbono de los empleados que trabajan a distancia en un 54%; en el caso de los trabajadores con entre dos y cuatro días de trabajo no presencial la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero se situaría entre un 11 y un 29%*.

* A. Hook, V. Court, B. K. Sovacool, S. Sorrell, *A systematic review of the energy and climate impacts of teleworking*. *Environ. Res. Lett.* 15, 093003 (2020).



En la misma línea, el Libro Blanco del Teletrabajo en España (junio de 2012), señala que la reducción de los desplazamientos desde los domicilios de los empleados hasta los centros de trabajo conlleva una disminución de los impactos ambientales relacionados con dichos desplazamientos, tales como las emisiones de dióxido de carbono (CO₂), monóxido de carbono (CO), óxidos de nitrógeno (N_xO_y) y dióxidos de azufre (SO₂) y las partículas provenientes del transporte, que afectan negativamente a la calidad del aire.

9. EVALUACIÓN DEL IMPACTO SOBRE LA DEMOGRAFÍA.

El Estatuto de Autonomía de Castilla y León, en la redacción dada por la Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, establece en su artículo 16.9, como uno de los principios rectores de las políticas públicas, *“la lucha contra la despoblación, articulando las medidas de carácter institucional, económico, industrial y social que sean necesarias para fijar, integrar, incrementar y atraer población”*.

En los últimos diez años Castilla y León, con una densidad de población en torno a los 25 habitantes por km² -lejos de la media nacional de 92 habitantes por km²-, ha perdido más de 175.000 habitantes; de ahí que el problema de la despoblación se haya convertido en una prioridad absoluta dentro de la agenda pública de la Administración autonómica.

Ante esta situación, existe consenso a la hora de considerar que uno de los factores que incide de forma determinante sobre las migraciones interiores es la calidad de los servicios públicos, especialmente aquellos que la Administración pública es capaz de ofrecer no ya solo en el ámbito rural -algo particularmente relevante en el caso de Castilla y León habida cuenta del elevado número de municipios, su dispersión geográfica y la reducida población de muchos de ellos-, sino también en muchas ciudades de tamaño medio. Así se refleja en el documento *“España 2050. Fundamentos y propuestas para una Estrategia Nacional de Largo Plazo”*, especialmente en los Desafíos 5º (*“Preparar nuestro estado de bienestar para una sociedad más longeva”*) y 6º (*“Promover un desarrollo territorial equilibrado, justo y sostenible”*).

En este ámbito el teletrabajo se configura como una modalidad de prestación de los servicios que debe favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural, tal y como se recoge, a nivel estatal, en las Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico, aprobadas por Consejo de Ministros el 29 de marzo de 2019. El teletrabajo ha de ser un factor que contribuya a revertir la despoblación de acuerdo con las características de los territorios que sufren el declive demográfico, como son las zonas rurales y remotas y los pequeños municipios.

Partiendo de ello, a la hora de concebir la norma se ha tenido presente el objetivo de promover la fijación de población en aquellos municipios de la Comunidad de Castilla y León que cuentan con menor población. Es por ello que el artículo 13 incluye la residencia en municipios con una población no superior a 2000 habitantes entre los factores preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo (criterios de desempate), de tal forma que, cuando las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa, el órgano competente para resolver aplicará el siguiente baremo:



“d) Por residencia en municipios de la Comunidad de Castilla y León con una población de hasta 2.000 habitantes:

1º. Por residir en un municipio con una población de hasta 500 habitantes y designarlo como lugar de teletrabajo: 3 puntos.

2º. Por residir en un municipio con una población de entre 501 y 2.000 habitantes y designarlo como lugar de teletrabajo: 2 puntos.

3º. Cuando el municipio previsto en los números 1º y 2º diste más de 50 kilómetros de localidades de más de 20.000 habitantes, la puntuación se incrementará en un punto”.

Con ello se espera obtener un efecto positivo en materia demográfica.

10. EVALUACIÓN DE OTROS IMPACTOS.

Desde que en 1975 Jack M. Nilles acuñara el término “teletrabajo” en un contexto marcado por la crisis del petróleo, como una opción para evitar los desplazamientos hacia el lugar de trabajo, su aplicación se ha propuesto como solución para problemáticas muy diversas. Por ello, a los impactos señalados en los apartados anteriores, cabe añadir los siguientes:

10.1. Siniestralidad.

Según diferentes estudios de movilidad en distintas regiones de España entre los años 2011 y 2018, los desplazamientos al trabajo rondan los 25 minutos de duración por trayecto. Sobre la base de 25 minutos por trayecto, se dedica de media cerca de 15 horas al mes en desplazarse hacia y desde el lugar de trabajo*.

**El teletrabajo y sus efectos positivos en la movilidad. 16 de agosto de 2021. Página web del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible (<https://esmovilidad.transportes.gob.es>).*

Según los datos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) correspondientes al año 2023, en España, aproximadamente el 11,7% de los accidentes laborales con baja son accidentes de tráfico, y de estos, alrededor del 70,6% son accidentes *in itinere*, es decir, ocurren durante el trayecto de casa al trabajo o viceversa. Esto significa que, del total de accidentes laborales con baja, un porcentaje cercano al 8,3% corresponde a accidentes *in itinere*.



En detalle, según el INSST, en 2023 hubo 75.979 accidentes laborales de tráfico del total de 647.495 accidentes laborales con baja que se produjeron en España. De ellos, 53.652 fueron accidentes *in itinere*, lo que representa un 70,6%. Estos datos indican que los accidentes *in itinere* representan una parte significativa de los accidentes laborales.

Teniendo en cuenta los datos señalados, se espera que la regulación del teletrabajo tenga un impacto positivo en lo que a la reducción de accidentes *in itinere* se refiere.

10.2. Aumento de la satisfacción y la motivación.

Según el Libro Blanco del Teletrabajo en España, existen diversos estudios que apoyan la tesis de que el teletrabajo contribuye a incrementar la satisfacción y la motivación de los empleados.

Wiesenfeld (2004) sostiene que el teletrabajo reduce el estrés laboral. Asimismo, el teletrabajo contribuye a aumentar los niveles de motivación y dedicación al trabajo, y permite al empleado hacer uso del tiempo de manera más eficiente, programando sus actividades de la manera que mejor se adapten a su situación (Hill, la Fortuna y Martinson, 2003).

Se espera, pues, que la presente regulación tenga un efecto positivo en el ámbito de la motivación y del compromiso organizacional.

11. EVALUACIÓN DEL IMPACTO NORMATIVO Y ADMINISTRATIVO.

A tenor del artículo 42 de la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, del 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 de la Orden ADM/1835/2010, de 15 de diciembre, por la que, en desarrollo del anterior, se aprueba la Guía Metodológica de mejora de la calidad normativa, cabe señalar lo siguiente en cuanto a la evaluación del impacto administrativo y organizativo del presente proyecto:

- Respecto al deber de motivar la necesidad y oportunidad de la norma y de valorar las diferentes alternativas existentes, tanto normativas como de cualquier otra naturaleza, para la consecución de los fines que persigue, dicha motivación y valoración se encuentra recogida en el apartado 1 de la presente memoria bajo la rúbrica "*Necesidad y oportunidad del proyecto*".
- En cuanto a la valoración de sus consecuencias jurídicas, esta se lleva a cabo en el apartado 2, destinado al estudio del marco normativo. En él se analiza tanto el ámbito competencial como aquellas disposiciones que resultarán afectadas debido a la aprobación de la nueva norma.



- Por lo que se refiere a la valoración de las consecuencias económicas y de la incidencia de la norma en el ámbito presupuestario, ello es objeto de análisis en el estudio económico y en el informe de la Consejería de Economía y Hacienda (Anexos I y II).
- En relación con el impacto de género, la valoración del mismo se contiene en el apartado 5 de la presente memoria. Otros impactos relacionados con diversas políticas públicas -infancia, adolescencia y familia, discapacidad, demografía, medio ambiente y otros- son tratados en apartados independientes dentro de la memoria.
- La norma no genera cargas administrativas para las empresas ni regula la prestación de servicios en el mercado en los términos en los que estos se definen en la normativa vigente.

A continuación, de conformidad con el artículo 4.2, párrafo tercero, del Decreto 43/2010, de 7 de octubre, se expone la información sobre las consultas realizadas a los agentes afectados.

11.1. CONSULTA PÚBLICA PREVIA.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 75.2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, en relación con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se efectuó consulta pública previa (28 de marzo a 6 de abril de 2024), habiéndose presentado las sugerencias que a continuación se relacionan, todas las cuales han sido objeto de valoración y se acompañan de las respectivas contestaciones que se efectuaron sobre la base del borrador elaborado en aquel momento.

1. MEDIOS TECNOLÓGICOS

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7589

Es necesario que se proceda a la entrega de los medios tecnológicos para el desarrollo del teletrabajo y no haya discriminación en su entrega.

Y ante todo, el que se faciliten ordenadores, móviles... es una MEDIDA DE SEGURIDAD.

Respuesta: Está previsto incorporar al texto, como una obligación de la Administración, la entrega de los medios tecnológicos necesarios, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 47.bis.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que recoge expresamente esta obligación.

2. Teletrabajo por salud y/o discapacidad

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7593

Necesidad: Debería contemplarse una opción de teletrabajo para facilitar el desempeño y promoción de personas que estén en situación de enfermedad y/o discapacidad, sin limitaciones de puesto. Una forma de disminuir la discriminación a las personas con discapacidad sería facilitar el teletrabajo a aquellas personas en que por su discapacidad o enfermedad se aconseje esta forma de trabajo (total o parcial) en los informes médicos y de prevención de riesgos laborales, sin que esta forma de prestación suponga ninguna limitación a la promoción profesional.

Objetivo: Atraer y retener el talento sin discriminación a las personas con discapacidad.



Respuesta: Está previsto incorporar al texto el criterio de la dependencia y de la discapacidad que afecte a la movilidad como uno de los criterios de preferencia a emplear en aquellos casos en los que no sea posible atender todas las solicitudes de teletrabajo formuladas en un mismo órgano o unidad administrativa.

El proyecto pretende así incorporar una medida integradora en el ámbito de una de las políticas públicas sobre las que pivota la acción de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, sobre la base del artículo 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que consagra el derecho a la integración de las personas con discapacidad, reconociendo y respetando el derecho a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía y su integración social y profesional.

3. No limitar la promoción ni la carrera profesional

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7599**

El Decreto vigente, en su artículo 7 recoge como no susceptibles de ser prestados en modalidad de teletrabajo entre otros:

- "Las secretarías de altos cargos, las jefaturas de servicios y los puestos de coordinación o dirección técnica."

- "Los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación con niveles 27 o superiores."

Se podría revisar esta regulación, ya que constituye una limitación a la promoción y carrera profesional de personas que podrían prestar sus servicios sin necesidad de tener presencialidad física todos los días, por motivos de salud, necesidades de conciliación, que vivan en el medio rural, etc.

La realidad ha demostrado que no es necesaria la presencialidad continua para un buen desempeño del trabajo encomendado, y además, con este enfoque la administración cada vez tendrá más problemas para retener cierto talento, al no darse dicha discriminación en el sector privado. En el sector privado, cada vez más se fomenta que se puedan realizar ciertas jornadas en teletrabajo.

Respuesta: Siendo cierto que la presencialidad no siempre es necesaria para un adecuado desempeño del trabajo, también lo es que ello no es predicable de todos y cada uno de los puestos de trabajo de la Administración. El decreto delimita los puestos excluidos del teletrabajo atendiendo a las concretas funciones que tienen atribuidas, desvinculando las exclusiones de la forma de provisión del puesto y del nivel que este tenga asignado.

4. Carga trabajo

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7567**

Las cargas que genere el teletrabajo las debe asumir quien se beneficia de él. Responsables y compañeros no tienen por qué verse perjudicados por ello.

La solicitud del teletrabajo se hace por razones que por las circunstancias de cada uno benefician al trabajador; y el empleador, en este caso la Administración, para facilitar conciliaciones, desplazamientos, u otras circunstancias, arbitra los mecanismos adecuados para ello.

Pero siempre hay que tener en cuenta, que la razón para el teletrabajo es en beneficio de ese trabajador; por tanto, cualquier carga que ello genere debe asumirlo quien se beneficia y nunca los compañeros o los responsables de la unidad. El teletrabajo está generando unas obligaciones adicionales a los responsables, que les suponen mas trabajo del que ya tienen, y los compañeros al final se están viendo perjudicados, porque el que se hace cargo de lo que pueda surgir, es el que está, nunca el ausente, que tiene sus funciones definidas y las realiza en su casa, pero no se le responsabiliza de los imprevistos, las urgencias, las consultas de otros departamentos... que siempre recaen sobre el que está físicamente.

Por tanto, teletrabajo si. Pero bien establecido para que el beneficio de unos no suponga perjuicio a otros.



Respuesta: Los deberes del personal que presta sus servicios en régimen de teletrabajo son los mismos que los del resto del personal y así se recoge expresamente en el presente proyecto. Es más, el trabajo a distancia conlleva una serie de obligaciones añadidas para las personas que teletrabajan, obligaciones que el nuevo texto trata de definir con la mayor precisión posible. Por todo ello, el teletrabajo no debe generar cargas para los empleados públicos que desarrollan su actividad de forma presencial.

5. TELETRABAJO PARA TODO EL PERSONAL DE JCYL INCLUIDOS SANITARIOS

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7578

Todo el personal de la Junta de Castilla y León debe tener las mismas oportunidades de teletrabajar, especialmente en zonas rurales de difícil cobertura y para evitar 1 ó 2 días la itinerancia

En el Decreto 27/2022 se exponía que se aplicaría el teletrabajo al personal sanitario transcurrido un año desde su publicación. Es el momento de que esta norma se aplique a TODO EL PERSONAL de la Junta de Castilla y León, incluidos los sanitarios, evitando discriminación entre los empleados públicos de la Junta en este aspecto.

El argumento esgrimido para no aceptar solicitudes de teletrabajo de personal sanitario, como veterinarios o farmacéuticos de salud pública, es que nuestro trabajo es presencial, y debemos estar siempre a disposición del usuario. Sin embargo, nuestro trabajo, como todos, se puede organizar y programar, con 3-4 días a la semana presenciales de inspección y/o atención al público, utilizando exclusivamente 1 ó 2 días de teletrabajo para realizar tareas administrativas. De hecho, cuando faltamos al trabajo por enfermedad, cursos, días de asuntos particulares o vacaciones, nuestros puestos no se cubren y el servicio presencial al público no se cubre y no pasa nada.

La carga administrativa cada vez es mayor, puesto que todo nuestro trabajo debe verse reflejado y justificado en los programas donde grabamos nuestras actuaciones, por no hablar de revisión de correos, nuevas instrucciones y legislación, nuevos procedimientos, informes, revisión documental, registros, etc que se podrían hacer durante 1 ó 2 días a la semana de forma no presencial.

En el artículo 4 del Decreto 27/2022, se definen los fines del teletrabajo:

- 1. Potenciar una actuación administrativa profesional, flexible y adaptada a la coyuntura social y económica, que redunde todo ello en el aumento del rendimiento.*
- 2. Impulsar la modernización de la organización administrativa mediante el uso de las técnicas informáticas y telemáticas vinculadas con la administración digital.*
- 3. Contribuir a la fijación de la población en el medio rural.*
- 4. CONTRIBUIR A LA SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL COMO CONSECUENCIA DE LA DISMINUCIÓN DE LOS DESPLAZAMIENTOS POR RAZÓN DE TRABAJO.*
- 5. DISMINUIR EL RIESGO DE ACCIDENTES LABORALES, ESPECIALMENTE "IN ITINERE"*
- 6. Potenciar la conciliación de la vida familiar y laboral.*

Muchos trabajadores sanitarios de la Junta de Castilla y León trabajamos en zonas rurales de difícil cobertura, con desplazamientos diarios hasta nuestros centros de trabajo de 30, 40, 50, 70 y 90 km de ida y lo mismo de vuelta, con puertos de montaña, conducción nocturna de madrugada, con el impacto económico que supone para los empleados (combustible, cambio de ruedas de invierno, reparaciones del vehículo), impacto medioambiental por contaminación y, sobre todo, exposición diaria a riesgos de accidentes "in itinere" de todo tipo (colisiones, atropello de animales, en invierno conducción con lluvia, nieve y heladas, que provocan un gran estrés).

Las circunstancias anteriores se podrían evitar al menos 1 ó 2 días por semana, contribuyendo a mejorar las condiciones físicas, psicológicas y económicas de los empleados públicos sanitarios, consiguiendo un mayor rendimiento de nuestro trabajo, tanto los días presenciales como para quitar carga administrativa, y favoreciendo la cobertura de puestos en estas zonas rurales de difícil cobertura por todas las situaciones y coyunturas descritas anteriormente.



Respuesta: El presente Decreto circunscribe su ámbito de aplicación a los empleados públicos al servicio de la Administración general de la Comunidad y de los organismos autónomos dependientes de esta, con inclusión del personal funcionario sanitario, pero no del personal estatutario al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud, ya que, al tratarse de personal con un régimen jurídico propio y específico, será la Consejería competente en materia de Sanidad la que, en su caso, habrá de desarrollar esta modalidad de prestación de servicios.

6. No revocación de la calificación del puesto con teletrabajo de manera arbitraria

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7591**

Una vez que ese puesto de trabajo ha sido calificado con la opción de teletrabajo, que no quede su revocación a voluntad del Alcalde o Jefe de área por "razones del servicio", especialmente cuando ha quedado acreditado, tanto por la experiencia del servicio prestado hasta el momento como por los medios tecnológicos existentes, que es perfectamente compatible realizar el trabajo de manera no presencial.

Respuesta: Las causas de extinción del teletrabajo quedan perfectamente delimitadas en el proyecto y toda resolución que se dicte al respecto habrá de ser debidamente motivada, lo que elimina cualquier posible arbitrariedad.

7. Teletrabajo

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7597**

Mejora de condiciones en el nuevo decreto

- Tener en cuenta la distancia al lugar de trabajo de cada empleado (para los que viven en otras ciudades distintas a donde trabajan), ya que de esta manera se evitaría que estos empleados quisieran abandonar sus destinos definitivos constantemente y les ayudaría a conciliar mejor.

- Que la decisión final sea tomada en torno a unos criterios predefinidos claramente y que no quede todo en torno a una decisión personal. Salvo en puestos con atención al público, en la mayoría de los casos se puede adaptar la jornada al teletrabajo.

- Definir claramente las labores y los objetivos de los trabajadores, existiendo un control sobre ello y no hacer correr la idea de que el teletrabajo es para hacer menos en tu puesto de trabajo.

- Tener, muy en cuenta, casi lo más importante, la situación familiar personal de cada uno sobre todo en caso de personas con hijos o personas a cargo.

- Modernizar las actuaciones en según que sectores de la JCyL, ya que en algunas zonas sigue existiendo mucho papel y esto es motivo de respuesta negativa al solicitar el teletrabajo, cuando tampoco debería ser así ya que aún así se puede adaptar.

En definitiva, ayudar al trabajador para que pueda conciliar y desarrollar su trabajo de la mejor manera y a la vez, controlar a este trabajador de verdad y ver si está cumpliendo con lo acordado en su puesto de trabajo, en base a criterios objetivos y predefinidos cuando se concede. Si todo va bien, el trabajo se desarrollaría mejor y ambas partes saldrían ganando, lo que siendo un trabajo público, implica que gane el conjunto de la sociedad. Personas con familia que trabajan en otra localidad distinta, no pueden acompañar a sus familiares al médico o si lo hacen perderían prácticamente el día entero. Hay que adaptar la mirada a los tiempos que corren y no entender que el teletrabajo llama al escaqueo, aunque seguramente en algún caso sea así, donde se tiene que mejorar también el Decreto sobre el control existente. El teletrabajo es contemporáneo de esta época y la conciliación un elemento fundamental para la mayoría de las personas.

Respuesta: Respecto a la distancia al lugar de trabajo, a la hora de autorizar el teletrabajo el proyecto prevé priorizar a los residentes en municipios de menor población que disten más de 50 kilómetros de localidades de más de 20.000 habitantes, con el fin de promover la lucha contra la despoblación y de prestar una atención singular al ámbito rural y a la dispersión geográfica que caracteriza a los municipios de nuestra Comunidad.



No todos los puestos son susceptibles de teletrabajo, pero sí muchos de ellos. En el proyecto se fijan con claridad los puestos de trabajo excluidos de esta modalidad de prestación de servicios. Asimismo, se prevé que toda resolución adoptada en materia de teletrabajo habrá de ser motivada.

Se prevé que sea el plan individual de teletrabajo el que establezca los objetivos asignados al interesado, así como el compromiso de asumir el cumplimiento de las tareas encomendadas para la consecución de los mismos. El superior inmediato será quien supervise el cumplimiento de los objetivos previamente definidos con la periodicidad y de acuerdo con el sistema que se establezca en el propio plan individual. Se prevé, asimismo, que la autorización de teletrabajo se extinga por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual.

La regulación propuesta contempla la inclusión de criterios tendentes a facilitar la concesión del teletrabajo a las personas con hijos menores o familiares dependientes a cargo, con el fin de articular una medida positiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, conciliación que representa, conforme al artículo 16.13 de nuestro Estatuto de Autonomía, uno de los principios que han de regir las políticas públicas de la Comunidad.

No es objeto del presente decreto impulsar la eliminación del “uso de papel”. Solamente indicar al respecto que los datos actuales demuestran la implantación cada vez mayor del teletrabajo (1152 empleados públicos en régimen de teletrabajo a 31 de diciembre de 2023), lo que solo es posible gracias al impulso de la Administración electrónica.

8. Facilidad de acceso para mejorar zonas deshabitadas

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7570

Creo q debería facilitarse el teletrabajo a aquellas personas q residan en municipios pequeños y que cuenten con hijos menores. Sería una forma de colaborar para terminar con la despoblación.

Respuesta: La lucha contra la despoblación es uno de los principios rectores de las políticas públicas de la Administración autonómica, tal y como señala el artículo 16.9 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León. Por ello, el texto incorpora criterios destinados a favorecer la concesión del teletrabajo a aquellos empleados públicos que residen en los municipios de menor población. Asimismo, se incluyen criterios tendentes a facilitar la concesión del teletrabajo a las personas con hijos menores, con el fin de articular una medida positiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral, conciliación que representa, conforme al artículo 16.13 de nuestro Estatuto de Autonomía, otro de los principios que han de regir las políticas públicas de la Comunidad.

9. Teletrabajo para la conciliación familiar y laboral en épocas de no lectivas

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7583

Teletrabajo para la conciliación familiar y laboral en épocas de no lectivas para los progenitores de pequeños menores de 12 años.

Respuesta: En el decreto se incluyen criterios tendentes a facilitar la concesión del teletrabajo a las personas con hijos menores, con el fin de articular una medida positiva en materia de conciliación de la vida familiar y laboral.

10. Copiar modelo de AGE/otras administraciones

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7580

Se tiene que dar la opción de teletrabajar pero con mayor flexibilidad, siendo una opción a compaginar con el trabajo presencial donde haya semanas que decidas utilizar tu derecho, o por el contrario optes por la presencialidad. (hay multiples problemas para los padres que tienen que pedir días para quedarse con sus hijos porque en las guarderías no puedes dejarles si están enfermos).

Es una locura tener que cumplimentar diariamente el plan individual de trabajo, tanto para el teletrabajador como para el supervisor, de ahí que "Teletrabajo" sea una palabra tabú.



Uno de los objetivos del teletrabajo (y el más importante) es la conciliación familiar. A diferencia de la administración general del estado u otras comunidades autónomas, dicha conciliación está vetada para secretarios de altos cargos, jefes de servicio, coordinadores o puestos de libre designación de nivel 27 o superior. Esta medida en las mencionadas administraciones, es un atractivo para evitar la fuga de empleados públicos a otras administraciones, o para lograr la cobertura de ciertos puestos que diariamente quedan desiertos en el bocyl. Se debería ampliar para todos aquellos, a excepción de aquellos puestos que requieran atención directa al público, y siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Además, la mayor parte de los puestos en servicios centrales están ubicados en Valladolid. Una norma más flexible fomentaría que los empleados públicos apostasen por trasladarse a otras ciudades o zonas rurales donde el coste de la vida es más barato.

Respuesta: El objeto del presente decreto es regular el régimen general del teletrabajo, cuyo adecuado funcionamiento exige el cumplimiento de una serie de requisitos que se detallan en el proyecto y que están relacionados con aspectos preventivos, formativos, de seguridad de la información y de evaluación y seguimiento, entre otros. No se contempla la posibilidad de que, una vez autorizado el teletrabajo, el empleado público pueda trabajar presencialmente o a distancia según su conveniencia.

No se comparte la apreciación de que, debido a la cumplimentación de un plan individual de teletrabajo, esta sea una palabra “tabú”. La extensión actual del teletrabajo lo demuestra: a 31 de diciembre de 2023, un total de 1152 empleados públicos se encontraban prestando servicios en régimen de teletrabajo. En todo caso, y por lo que se refiere al contenido del proyecto, la obligación de cumplimentar diariamente un plan individual de teletrabajo desaparece en el presente texto, en el que se prevé que la evaluación y seguimiento se efectúen de forma periódica de acuerdo con lo que se establezca en cada caso en el propio plan.

Por lo que se refiere a los puestos de libre designación, no se considera imprescindible la presencia física del empleado público en todos los supuestos en los que la forma de provisión del puesto sea la libre designación, ni tampoco en todos los puestos que tengan asignado un determinado nivel. Frente a ello, se opta por excluir del teletrabajo únicamente aquellos puestos cuyas funciones hacen necesaria la presencialidad (por ejemplo, en el caso de las secretarías de alto cargo, la especial proximidad que requieren tareas tales como la atención telefónica y presencial o la llevanza de la agenda de los altos cargos y, en el caso del resto de puestos de libre designación, aquellos que conlleven el ejercicio de labores de dirección, coordinación o supervisión); no debe perderse de vista que la conciliación, siendo de esencial importancia, ha de compatibilizarse con el adecuado servicio a los ciudadanos, que es la razón de ser de la Administración pública.

11. Otro personal susceptible de teletrabajar

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7573**

Debe contemplarse la opción del teletrabajo para personal con plena capacidad de trabajo pero con problemas de movilidad y/o desplazamiento a su centro de trabajo.

En ocasiones, un trabajador no puede desplazarse a su puesto de trabajo por causas ajenas a su voluntad y, normalmente, sobrevenidas, pero mantiene su capacidad de trabajo. En esas circunstancias debería facilitarse por las Secretarías Generales y asimilados, la posibilidad de teletrabajar de dicha persona, mientras persistan esas circunstancias/causas y siempre y cuando haya acuerdo al respecto entre el trabajador y la jefatura de su Servicio o asimilado.

Casos tipo: enfermedades sin baja en las que se aconseje por los facultativos sanitarios la permanencia temporal en el domicilio (lo que evitaría posibles contagios si fueran enfermedades contagiosas); huelgas o conflictos en el transporte que imposibilite o dificulte sobremanera a los trabajadores la asistencia presencial en su puesto de trabajo; etc

En estos casos, la gestión administrativa del teletrabajo debe ser super ágil.



Respuesta: El objeto del presente decreto es regular el régimen general del teletrabajo, cuyo adecuado funcionamiento exige el cumplimiento de una serie de requisitos que se detallan en el proyecto y que están relacionados con aspectos preventivos, formativos, de seguridad de la información y de evaluación y seguimiento, entre otros. Por ello no se contemplan situaciones puntuales como las descritas.

12. Conciliación familiar

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7585**

Homogeneidad criterios para asignar días de teletrabajo.

Actualmente es completamente discrecional el número de días de teletrabajo, en algunos casos dan 5, en otros 3, en otros 2 y en otros 1, sin justificación técnica u organizativa motivada, más que la libre disposición de superior, conculcando el principio de igualdad. Si se puede trabajar un día o dos de teletrabajo a la semana, ¿por qué no se pueden trabajar más días a la semana? No se motiva la discrepancia y la diferencia de criterio entre unos empleados y otros, existiendo arbitrariedad en la concesión.

Respuesta: El proyecto contempla que la resolución, que entre otros aspectos ha de concretar el número de días teletrabajables, debe ser debidamente motivada.

13. Teletrabajo

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7579**

Habrà que conceder teletrabajo a los empleados públicos interesados, sin hacer discriminación positiva.

Deberían conceder teletrabajo a los empleados públicos interesados al margen de sus circunstancias familiares o personales.

Se debería crear un complemento de atención al público para los empleados que trabajan en presencial, aunque con teletrabajo también se atienden llamadas telefónicas para hacer consultas o citar a los administrados cuando el empleado que teletrabaja esté en presencial.

Respuesta: Las circunstancias personales -tales como una discapacidad que afecte a la movilidad del empleado público- y familiares -tales como hijos menores o familiares dependientes a cargo- se tendrán en cuenta como criterios de desempate cuando, en un mismo órgano o unidad administrativa, no sea posible conceder el teletrabajo a todas las personas interesadas. El teletrabajo se emplea así para impulsar una serie de políticas públicas estratégicas para la Administración de la Comunidad de Castilla y León, como son la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 16.13 del Estatuto de Autonomía) o la lucha contra la despoblación (artículo 16.9 del Estatuto de Autonomía).

14. VALORAR DISTANCIA AL PUESTO DE TRABAJO, MOTIVOS DE SALUD Y CONCILIACIÓN.

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7595**

Valorar la distancia a recorrer y tiempo empleado en llegar al puesto de trabajo, desde el punto de vista del tiempo invertido, contaminación accidentes in itinere y mantenimiento salud y conciliación

Se ahorraría mucho en contaminación ambiental, riesgo de accidentes in-itinere, mucha gente hace medios y grandes desplazamientos con lo que eso supone también en desembolso.

Todo el tiempo invertido en los trayectos de ida y vuelta incluidos gastos y riesgos, se puede dedicar a conciliar los que tengan a su cargo mayores y menores, para que así sea real la conciliación. También que en casos de enfermedades sobrevenidas de familiares exista la posibilidad de una autorización especial para su atención y cuidado a aquellos que no lo tengan o incluso si tienen ampliar los días.



Para todo ello tiene que existir una verdadera administración electrónica, cantidad de Servicios siguen pidiendo papel cuando tenemos a nuestra disposición los medios para poder realizar todo desde el teletrabajo, es un arma que muchos utilizan para rechazar la autorización de teletrabajo, que tampoco debería ser arbitraria y debería concederse con un criterio común a todos en igualdad de condiciones, al igual que los días, son en función de la decisión del superior inmediato y según dónde se esté sales más beneficiado o no, según les apetezca dar más o menos días. En unas consejerías se da lo máximo y en otras lo mínimo, en unas se dota de ordenador y teléfono y otras nada de nada.

Hay que ser realistas y admitir que el teletrabajo está funcionando, que se puede hacer absolutamente todo desde el teletrabajo si se quiere y en muchísimas ocasiones el rendimiento y la concentración es mayor por la no contaminación ambiental, teléfonos que suenan todo el rato, gente preguntando y hablando, en presencial hay muchísimos distractores.. Está claro que los puestos de información al ciudadano o de asesoramiento pues requieren de presencialidad, pero en esos casos ya está estipulado que tienen atención al público.

Respuesta: Aunque no es posible afirmar que el papel ya no esté presente en las Administraciones públicas, no cabe duda de que la Administración electrónica ha avanzado enormemente en los últimos años. En línea con ello, el teletrabajo se ha extendido ampliamente en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Uno de los efectos de esta extensión del teletrabajo es, como señala, la menor cantidad de desplazamientos que han de realizarse y el consiguiente menor riesgo de accidentabilidad. El nuevo decreto apuesta decididamente por seguir esta tendencia. En este sentido, uno de los criterios previstos para facilitar el acceso al teletrabajo es precisamente la distancia del domicilio al puesto de trabajo, circunstancia que se asocia a la residencia en los municipios de menor población con el fin de incorporar una medida destinada a luchar contra la despoblación.

15. No se puede dejar fuera ,de forma taxativa, a puestos de designación LD 27

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7598**

Los puestos LD ,que al menos no sean jefaturas de servicio, sean susceptibles de poder beneficiarse, en su caso, del teletrabajo ,atendiendo y valorando las circunstancias concurrentes en cada caso.

El artículo 7.2 d)del Decreto 27/2022, establece que no podrá ser susceptible de ser ejercido el teletrabajo por los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación en un nivel 27 o superiores.

Una exención, tan taxativa, como se ha formulado debería ser eliminada ya que concluya el derecho a la conciliación, que es uno de los pilares fundamentales del teletrabajo, como el derecho a carrera profesional. Además que va en contra de los últimos pronunciamientos judiciales en esta materia.

Entiendo que las decisiones que se adopten por la que se excluyan al personal de determinados derechos, como es el caso, han de ser formuladas de forma muy restrictiva y estar suficientemente justificadas. Excluir, sin más, a los funcionarios LD del teletrabajo generaría situaciones de injusticia material que es necesario evitar,. Esta administración debe ser capaz de atender a las circunstancias concurrentes en cada caso y hacer una valoración motivada a la luz de todos los intereses en juego, los del buen funcionamiento del servicio y los derechos del funcionario.

La mejor forma de verlo es con una realidad. La mía. Yo tengo un puesto de asesor 27, no tengo personal a mi cargo y realizo mis cometidos a plena satisfacción y esos cometidos son básicamente informes y elaboración de propuestas normativas, protocolos, convenios, planificación, contestación demandas. Me encanta mi trabajo. A su vez tengo un hijo a cargo de más 97% de discapacidad. Lo que supone tener una espada de damocles en la cabeza. Tengo temporadas estupendas y otras con baches de salud (en mis más de 20 años de servicio he tenido 2 episodios realmente malos) Si en algún momento emergen un problema de salud de mi hijo, que conlleva un tiempo convalencia y cuidados, con esta norma tengo que elegir entre cuidar a mi hijo o trabajar, ya que con la redacción actual de esta norma se me impide seguir haciendo mi trabajo en casa (que lo puedo seguir haciendo, como lo he demostrado tantas veces al margen del teletrabajo) y conciliar puntualmente con el cuidado de mi hijo. Si mi nivel es un 26 si podría hacerlo. En cambio, si es un 27 ya no lo podría hacer, decae automáticamente el derecho a conciliar. Si quisiera acogerme puntualmente al teletrabajo, por esa circunstancia, tendría que renunciar a mi puesto de trabajo, lo que me afecta a mi carrera profesional y se estaría provocando una discriminación indirecta a mi carrera profesional, por el mero hecho de tener un hijo con discapacidad a cargo. Cuestión que evidentemente no lo pretendería el legislador, pero que inequívocamente se estaría produciendo.



Creo que con el nuevo decreto tenemos la oportunidad de evitar este tipo de situaciones.

Un saludo.

Respuesta: Hasta la fecha, ningún órgano judicial se ha pronunciado acerca de la conformidad o no a la ley del artículo 7.2.d) del Decreto 27/2022. Sentado esto, en el proyecto se prescinde de la referencia a cualquier nivel a la hora de fijar aquellos puestos excluidos del teletrabajo. Frente a ello, se considera que las exclusiones han de ser establecidas atendiendo a las concretas funciones que cada puesto tiene atribuidas (por ejemplo, los puestos que implican el ejercicio de funciones de dirección, coordinación o supervisión; o las secretarías de alto cargo, por la especial proximidad que requieren tareas tales como la atención telefónica y presencial o la llevanza de la agenda de los altos cargos).

16. compensación gastos (electricidad, calefacción, equipos, fibra)

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7596

Compensar gastos de teletrabajo (equipo, electricidad, calefacción) previa valoración/estimación media.

Se detallarán los diferentes tipos de gastos en los que incurren al teletrabajar, como equipo (computadora, accesorios), electricidad, calefacción y aire acondicionado.

Se realizará un cálculo aproximado del importe que representan estos gastos, tanto en invierno como en verano, en base a datos estadísticos disponibles y considerando factores como el consumo energético promedio y los precios de los servicios públicos.

Se pondrá hincapié en cómo estos gastos pueden afectar económicamente a los empleados si no se compensan adecuadamente,

Se mostrará una serie de opciones que la empresa puede tomar para abordar estos gastos y compensar a los empleados. Esto podría incluir:

- *Abonar una cantidad fija mensual en la nómina para cubrir parte de los gastos de teletrabajo.*
- *Proporcionar un subsidio para la compra de equipos o accesorios necesarios para el teletrabajo.*
- *Ofrecer reembolsos parciales de los gastos de electricidad, calefacción y aire acondicionado, basados en facturas o cálculos estimados.*
- *Establecer políticas claras sobre el uso eficiente de la energía para reducir los costes asociados al teletrabajo.*

Respecto al cálculo del importe de estos gastos en invierno o verano en España, se pueden encontrar algunas estimaciones basadas en el consumo promedio de energía por hogar y los precios de los servicios públicos. Por ejemplo, se pueden calcular los costes adicionales de electricidad, calefacción y aire acondicionado durante las horas de trabajo en casa y multiplicarlos por el número de días laborables en el mes.

Respuesta: A diferencia de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia -que no resulta de aplicación al personal al servicio de las Administraciones públicas-, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público no contempla la obligación de la Administración de asumir este tipo de gastos. A lo que sí obliga su artículo 47 bis.4 es a proporcionar los medios tecnológicos necesarios y a su mantenimiento. Por ello, estas obligaciones de la Administración sí se encuentran recogidas en el proyecto.

17. experiencia acumulada y edad

Código de la propuesta: CYL-2024-04-7594

que se tenga en cuenta los años de servicio en la administración y la edad del solicitante

Los años de servicio en la administración y la edad del solicitante deben ser baremados a favor preferentemente, con la finalidad de conservar el conocimiento acumulado y a los efectos de favorecer la permanencia de los funcionarios con una experiencia de servicio público que deb ser útil a la administración y a los ciudadanos. Por ello también debiera ser potenciada la medida entre los funcionarios que van a estar próximos o en edad de prolongación del servicio activo.



Respuesta: Los criterios que el proyecto tiene en cuenta a la hora de decidir a quién se otorga el teletrabajo en caso de que no sea posible su concesión a todos aquellos que lo soliciten en un mismo órgano o unidad administrativa, están vinculados a diversas políticas públicas que la Administración de la Comunidad de Castilla y León desea impulsar, tales como la conciliación o la dinamización demográfica; no se contempla incluir un criterio asociado a factores como la experiencia o la edad.

18. Evaluación del trabajo desarrollado en teletrabajo vinculado a renovación

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7582**

La renovación del permiso para teletrabajar debe vincularse a la consecución de los objetivos establecidos en el desarrollo del trabajo en esta modalidad de trabajo; tanto para denegar o disminuir el número de jornadas en teletrabajo, como para ampliar el número de jornadas en modalidad de teletrabajo si los resultados han sido positivos.

En todos los casos, debe motivarse la resolución adoptada; no debiendo permitirse motivaciones generales como "necesidades de servicio" sin argumentar.

Respuesta: Una de las causas de extinción de la autorización previstas en el proyecto es el incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo. Por lo tanto, de producirse tal incumplimiento, no será posible la prórroga de la autorización, ya que esta quedará extinguida. Se contempla expresamente que la resolución que acuerde la autorización deberá ser debidamente motivada.

19. Principio rector de la Comunidad en ámbito rural.

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7602**

Desarrollo del medio rural en la Comunidad de Castilla y León e impulso demográfico

Es de vital importancia la fijación de población en medio rural, los pueblos se mueren y hay que fomentar esa alternativa ante la falta de industria. La Junta de Castilla y León puede proteger esas zonas y facilitar esta modalidad de trabajo para apoyar la vida y la economía local.

Por otra parte las personas discapacitadas deberían tener la opción de trabajar en remoto, el desplazamiento al puesto de trabajo para ese colectivo genera más cansancio y dificultades por su condición.

Gracias por su atención.

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. Por ello, el texto incorpora criterios destinados a favorecer la concesión del teletrabajo a aquellos empleados públicos que residen en los municipios de menor población.

20. cuidado de padres y personas con discapacidad

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7576**

Valorar las personas a cargo, tanto ascendientes como descendientes

Respuesta: Una mayor conciliación de la vida familiar y laboral es una de las grandes posibilidades que el teletrabajo ofrece a los empleados públicos. Por ello, el cuidado de personas con discapacidad o en situación de dependencia es precisamente uno de los criterios destinados a favorecer la concesión del teletrabajo a los empleados públicos. En concreto, está previsto como criterio de desempate en caso de que el teletrabajo no pueda ser concedido a todos los empleados públicos que lo soliciten dentro de un mismo órgano o unidad administrativa.



21. Cumplir la normativa

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7600**

Que no dependa de los superiores de cada empleado público ni de la provincia a la que pertenezca el empleado público la concesión del teletrabajo. La normativa que esté en vigor se debe aplicar a todos los empleados públicos por igual. ART 14 CE.

Respuesta: Esta aportación no va referida al contenido de la norma, sino a su cumplimiento.

22. Teletrabajo en zonas rurales alejadas de las ciudades y sin transporte público

Código de la propuesta: **CYL-2024-04-7581**

Teletrabajo para el personal de estas oficinas, sin desplazarse todos los días de la semana y para prestar una atención telefónica al usuario de mayor calidad, sin desplazamientos para ambos.

La propuesta consistiría en prestar el servicio de manera presencial y también telefónica, por correo electrónico, sede electrónica, etc y que el usuario tenga la posibilidad de elegir.

El que quiera desplazarse a la oficina y realizar sus trámites de manera presencial, pueda hacerlo, siempre va a estar un funcionario/a que le atienda, pero el que quiera hacer sus trámites por una vía telefónica o telemática y sin desplazamientos también tenga esa posibilidad, en este caso el funcionario/a que esté en teletrabajo ese día, lo va a poder atender.

Las distancias para los usuarios en las zonas rurales son muy altas, sin transporte público, malas comunicaciones, a veces tienen que recorrer 80 kilómetros para ir a la oficina, cuando la mayoría de los trámites y las consultas de información se pueden hacer por esta vía telemática.

Además los puestos de trabajo de las zonas rurales serían más atractivos para el personal de la Junta de Castilla y León si tuvieran que desplazarse tan solo 2 ó 3 días a la semana y el resto de la jornada semanal, la pudieran realizar en teletrabajo.

Estos puestos deberían de estar identificados con este tipo de jornada en las R.P.Ts.

Los usuarios también valorarían positivamente esta propuesta, ya los hicimos en la pandemia y estaban encantados.

Respuesta: El proyecto pretende facilitar el acceso al teletrabajo a los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, prestando especial atención al ámbito rural, ya que precisamente uno de los criterios a tener en cuenta a la hora de conceder el teletrabajo cuando no es posible su concesión a todos los solicitantes dentro de un mismo órgano o unidad administrativa, es la residencia en municipios de menor población.

11.2. AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN CIUDADANA.

En cumplimiento del artículo 75.5, párrafo segundo, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, así como del artículo 16 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, el texto ha sido sometido a los trámites de audiencia e información pública, así como de participación ciudadana, de manera simultánea, a través del Portal de Gobierno Abierto de la Junta de Castilla y León (fin de plazo para aportaciones: 5 de diciembre de 2024).



11.2.1. Aportaciones presentadas en el trámite de audiencia e información pública.

Las aportaciones presentadas en el trámite de audiencia e información pública han sido las siguientes:

1. Sr. Soria Pinilla.

En relación con los puestos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo, se propone, en relación con aquellos que tienen atribuidas “funciones de dirección, coordinación o supervisión”, establecer de forma estandarizada los puestos para los que no sería aplicable el teletrabajo.

SE ACEPTA: A la vista de esta aportación y de las efectuadas sobre esta materia por la organización sindical USCAL-SAE CYL-TISCYL-CESM y por las consejerías a través de sus respectivos informes, se ha procedido a realizar una reformulación del precepto relativo a los puestos excluidos del teletrabajo, que se considera más clara y precisa.

2. Sra. Herencias Sánchez.

Considera que el plazo de nueve meses consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud, de desempeño efectivo del puesto de trabajo o de otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, como requisito para acceder al régimen de teletrabajo, es excesivo. En su caso particular es suficiente con el plazo de 3 meses que establece el decreto de 2022.

SE ACEPTA PARCIALMENTE: A la vista de esta aportación y de las efectuadas sobre esta materia por las organizaciones sindicales, se ha procedido a rebajar el citado plazo de 9 meses a 6, por considerar que es el plazo que mejor se adapta a la generalidad de los puestos de trabajo. 3 meses se considera un plazo demasiado reducido para puestos de una complejidad media. Asimismo, hay que tener en cuenta que una disposición reglamentaria ha de ser necesariamente general; no es viable establecer un plazo distinto para cada uno de los puestos de trabajo de la Administración.

3. Sr. Alejandro.

Propone mantener los criterios b) y d) del decreto de 2022 en relación con los criterios de desempate cuando no sea posible autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en una misma unidad administrativa. En relación con la letra b), se ha optado por el criterio de “*ser personal con un grado de dependencia reconocido o una discapacidad que afecte a la movilidad*”: se ha considerado que es este supuesto, asociado a las dificultades de movilidad, el que ha de ser merecedor de especial protección. En cuanto al criterio d), referente a los municipios poco poblados, se ha optado por reformularlo asociándolo al lugar de residencia con el fin de fijar población, priorizando los municipios de menor población (hasta 2000 habitantes en lugar de hasta 5000, como se recoge en el vigente decreto), y estableciendo un criterio real de dispersión geográfica al conceder puntuación extra cuando se trata de un municipio que dista más de 50 kilómetros de localidades de más de 20.000 habitantes.



Respecto a la duración del régimen de teletrabajo, propone mantener la redacción del decreto de 2022. Se ha optado por establecer una duración máxima de un año, que puede ser prorrogada en dos ocasiones por idéntico período. No se considera que el teletrabajo deba tener carácter indefinido. Una vez desempeñado el puesto de trabajo bajo esta modalidad durante un período máximo de tres años, se considera procedente retornar al desempeño totalmente presencial de forma que, si el empleado desea retomar la modalidad de teletrabajo, pueda hacerlo, pero en virtud de una nueva autorización que permita reevaluar todos los factores que determinan la concesión, especialmente de cara a asegurar el cumplimiento de la finalidad del teletrabajo: contribuir a una mejor organización del teletrabajo.

Propone mantener la distribución de la jornada del decreto de 2022. 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.

4. Sra. Iglesias Velasco.

Solicita que entre los criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo se contemple, entre las causas de conciliación de la vida familiar y laboral, la atención de los familiares, al menos en primer grado, con grado I de dependencia.

SE ACEPTA: así figuraba ya en el texto remitido con ocasión del trámite de audiencia y participación e igualmente en el proyecto actual.

11.2.2. Aportaciones efectuadas en el trámite de participación.

Se han presentado un total de 31 aportaciones, todas las cuales han sido tomadas en consideración y contestadas mediante informe de la Dirección General de la Función Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.5 de la Ley 3/2015, de 4 de marzo, de Transparencia y Participación Ciudadana de Castilla y León, informe que queda incorporado al expediente.

11.2.3. Otras aportaciones.

El Comité de Empresa de Administración general, mediante escrito presentado el 4 de diciembre de 2024, insta a incluir una modificación que suponga incluir a los Comités de Empresa junto a las Juntas de Personal en los supuestos en los que se da traslado de información a estas.

SE ACEPTA: En la medida en que el ámbito de aplicación de la norma se extiende al personal laboral y no solo al funcionario, se deben incluir en el texto las comunicaciones no solo a las Juntas de Personal, sino también a los Comités de Empresa.



El citado Comité insta también a no limitar las jornadas no presenciales a un máximo de tres por semana. Esta aportación es rechazada. Se mantiene en tres el número máximo de jornadas no presenciales por entender que la presencia en el puesto de trabajo al menos dos veces por semana supone una mayor garantía de coordinación de la actividad de los empleados, de supervisión de la misma y de sinergia con los compañeros de trabajo, todo lo cual se entiende ha de redundar en una mayor eficacia en la prestación del servicio a los ciudadanos.

Por último, el Comité solicita eliminar la previsión relativa al disfrute proporcional, entre jornadas presenciales y a distancia, de los días de permiso por asuntos particulares y compensaciones de jornada. No se procede a modificar el texto por los siguientes motivos: la medida, 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 ha dado traslado a la Dirección General de la Función Pública, 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 una modalidad especial de prestación de servicios que, como tal modalidad especial, puede llevar aparejadas especialidades tanto en materia de jornada como en materia de disfrute de permisos.

11.3. COMUNICACIÓN A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

Al amparo del artículo 75.5, párrafo segundo, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, en relación con el artículo 104.2 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, se ha recabado directamente la opinión de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos. A tal efecto, se les dio traslado del proyecto con fecha 25 de noviembre de 2024.

Solo la organización USCAL-SAE CYL-TISCYL-CESM ha presentado aportaciones:

11.3.1. Contemplar expresamente los fines del teletrabajo.

No se procede a modificar el texto: como se indica en el apartado 1 de la presente memoria, de los distintos fines recogidos en el decreto de 2022, ninguno es el que recoge la norma básica - 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-, esto es, “contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”. Se ha optado por suprimir el artículo relativo a los fines e incorporar, en la regulación del plan



individual de teletrabajo, la referencia expresa a la finalidad que sí recoge el texto refundido. Es cierto que el teletrabajo cumple otras finalidades, relacionadas con diversas políticas públicas de la Administración, pero tales fines se exponen en la parte introductoria del proyecto; no se considera que deban ser elevados a rango normativo porque el único fin que está expresamente atribuido al teletrabajo por la ley básica es el que se acaba de indicar.

11.3.2. Aclarar qué efectos tiene la no resolución de la solicitud de teletrabajo (estimatorios/desestimatorios) y en qué norma legal.

No se procede a la modificación propuesta: el sentido del silencio será el que corresponda en cada caso por aplicación de la ley vigente. Hay que tener en cuenta que, durante un tiempo, estuvo legalmente previsto, de forma expresa, el carácter desestimatorio del silencio para las solicitudes de teletrabajo, previsión que fue eliminada con posterioridad. Dado que no pueden descartarse modificaciones legislativas que de nuevo establezcan el silencio negativo, por razones de técnica normativa y de seguridad jurídica es preferible vincular el sentido del silencio a la regulación que del mismo se haga legalmente.

11.3.3. Aclarar la referencia, relativa a los puestos no susceptibles de teletrabajo, a *“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”*.

SE ACEPTA: A la vista de esta aportación y de las efectuadas sobre esta materia por las consejerías a través de sus respectivos informes, se ha procedido a realizar una reformulación del precepto relativo a los puestos excluidos del teletrabajo, que se considera más clara y precisa.

11.4. INFORMES DE LAS CONSEJERÍAS.

De conformidad con el artículo 75, apartados 6 y 7, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, el texto ha sido remitido al resto de las consejerías de forma simultánea a los trámites de participación y de audiencia e información pública, para que emitan informe sobre todos los aspectos que afecten a sus competencias.

Recibidos los correspondientes informes, se indican a continuación los extremos que, a la vista de las observaciones de las distintas consejerías, han sido incorporados al texto de la norma.

11.4.1. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se incorpora a la Exposición de Motivos la referencia a las consecuencias de la regulación en el ámbito de la sostenibilidad ambiental. Se considera que tal mención resulta procedente dada la incidencia del teletrabajo en dicho ámbito.

11.4.2. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se incluye en la Exposición de Motivos la referencia a la seguridad de la información. Se considera que tal mención resulta procedente dado que las referencias a la seguridad de la información son abundantes a lo largo del texto, debido a la importancia que se le atribuye conforme a lo indicado en el apartado 1 de la presente memoria.



11.4.3. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se introduce en el artículo 5.2.d) la obligación de comunicar no solo al superior inmediato, sino también al Centro de Atención a Usuarios la pérdida o sustracción de cualquiera de los dispositivos facilitados por la Administración, así como la correspondiente denuncia. Se considera una previsión razonable, ya que será dicho Centro el que deba gestionar la incidencia.

11.4.4. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se introduce en el artículo 5.2.g) la obligación de comunicar no solo al superior inmediato, sino también al Centro de Atención a Usuarios 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. Se considera una previsión razonable por los mismos motivos que en el caso anterior.

11.4.5. A iniciativa de la Consejería de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte y de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 6.1 en el sentido de que sea el titular de la Jefatura de Servicio a la que se encuentre adscrito el puesto, o del órgano equivalente en el caso de los organismos autónomos, en lugar del superior jerárquico inmediato, el que establezca el plan individual de teletrabajo. Se introduce esta modificación por entender que la trascendencia de las cuestiones que se determinan en el plan -incluida la designación de la persona encargada de la supervisión y evaluación de su cumplimiento-, requiere elevar el rango jerárquico de quien lo establezca.

11.4.6. A iniciativa de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, se introduce en el artículo 6.2.c) la obligación, reflejada en el plan individual de teletrabajo, de que la persona que preste servicios en régimen de teletrabajo elabore, al menos con carácter trimestral, un informe sobre las tareas desarrolladas en relación con el plan individual de teletrabajo. Se considera que, ante la flexibilidad con la que se configura el sistema de evaluación que se fije en el plan individual de teletrabajo, resulta conveniente establecer un mínimo común denominador, a efectos de evaluación, entre todos los empleados públicos que accedan a esta modalidad.

11.4.7. A iniciativa de la Consejería de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 6.2.k), de forma que la designación de la persona encargada de supervisar y evaluar el cumplimiento del plan individual de teletrabajo se incluya en este en lugar de incorporarla a la resolución. Se considera preferible que este elemento sea fijado en el plan individual de teletrabajo por el titular de la Jefatura de Servicio correspondiente, en cuanto mejor conocedor, por su mayor proximidad a los empleados afectados, de las estructuras y dinámicas de su departamento.

11.4.8. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 6.3 para expresar con mayor claridad que la actualización del plan individual de teletrabajo solo se producirá cuando lo requieran las necesidades del servicio, eliminando la referencia a la periodicidad de la actualización. Se considera una precisión recomendable por razones de mejor comprensión del texto y seguridad jurídica.



11.4.9. A iniciativa de la Consejería de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, se modifica el artículo 7.b) para sustituir la expresión “efectivamente” por “de forma presencial” con el fin de indicar con mayor precisión la necesidad de haber desempeñado previamente el puesto de trabajo en la modalidad presencial.

11.4.10. A iniciativa de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, se modifica el artículo 7.d) para exigir que el espacio de trabajo en el que se desarrolle el trabajo no presencial disponga de cobertura de telefonía móvil. Se considera una precisión necesaria para garantizar la efectiva prestación del servicio a los ciudadanos.

11.4.11. A iniciativa de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, se modifica el artículo 8.2.b).4º -que incluye, entre los puestos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo, aquellos que requieren el acceso a documentos, equipos, materiales o sustancias que únicamente pueden ser consultados, tratados o manipulados en el centro de trabajo, con el fin de eliminar la referencia a los trabajos en museos, archivos, bibliotecas, dada la existencia de puestos en dichos centros que, de acuerdo con dicha Consejería, sí pueden ser desempeñados en régimen de teletrabajo.

11.4.12. A iniciativa de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, se pasa a incluir entre los puestos excluidos del teletrabajo todos aquellos cuya forma de provisión sea la libre designación. Se opta 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, o bien conllevan tareas tales como la llevanza de la agenda, la atención telefónica y presencial, etc. (en el caso de las secretarías de altos cargos), o bien realizan tareas de informe, propuesta, apoyo o asesoramiento que requieren una comunicación presencial y una especial relación de cercanía con el alto cargo correspondiente. 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.

11.4.13. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se modifica el artículo 10.3.d), con el fin de que el compromiso de observar las normas sobre protección de datos de carácter personal y sobre seguridad de la información que debe contener la solicitud de teletrabajo incluya no solo las normas, sino también las instrucciones. Se considera que con ello se gana mayor precisión en el enunciado.



11.4.14. A iniciativa de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural y de la Consejería de Economía y Hacienda, se modifica el último párrafo del artículo 11.1 para matizar que, si el solicitante depende directamente del órgano competente para resolver, no será preciso el informe a que se refiere dicho apartado, ni tampoco será necesario el informe previsto en los artículos 12 y 14 para los supuestos de modificación y prórroga del régimen de teletrabajo. Se considera que introducir esta especificación resulta necesario para evitar dudas sobre la forma de proceder en estos supuestos.

11.4.15. A iniciativa de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, se modifica el segundo párrafo del artículo 11.4 para aclarar que, si la resolución autoriza el teletrabajo existiendo informe desfavorable, previamente a su dictado el órgano competente requerirá al órgano o unidad administrativa de la que dependa el interesado para que remita el correspondiente plan individual de teletrabajo. Se considera conveniente realizar esta modificación por las mismas razones que en el punto anterior.

11.4.16. A iniciativa de la Consejería de Economía y Hacienda, se suprime el artículo 18, relativo a la supervisión: la designación del supervisor se recogerá, no en el art. 11.5, relativo a la resolución -como propone la consejería-, sino que se fijará en el plan individual de teletrabajo. En cualquier caso, hecha esta modificación, procede suprimir el artículo 18 del proyecto remitido a las consejerías.

11.4.17. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el último párrafo del artículo 11.5 para añadir que, de ser estimatoria, la resolución será comunicada también a la correspondiente unidad informática. Se considera procedente especificar que la resolución ha de ser notificada a dicha unidad, en cuanto directamente interesada en la gestión técnica del teletrabajo.

11.4.18. A iniciativa de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, se modifica el artículo 11.8 para añadir a los Comités de Empresa a los órganos a los que, con carácter trimestral, el centro directivo competente en materia de función pública facilitará información estadística sobre las autorizaciones y denegaciones de las solicitudes presentadas en materia de teletrabajo. Dado que el ámbito de aplicación incluye al personal laboral, es preciso añadir a los Comités de Empresa.

11.4.19. A iniciativa de la Consejería de Educación, se introduce en el artículo 13, entre los colectivos de especial protección a los que se asignan puntos a efectos de desempate, el siguiente: *“Las personas que hayan sufrido acoso laboral en el desempeño de sus funciones”*, ya que se considera que esta situación ha de ser merecedora de la misma protección que otros tipos de abuso.

11.4.20. A iniciativa de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, se modifica el artículo 14.2 para establecer que la solicitud de prórroga deberá ser presentada con una antelación de al menos un mes a la finalización de la autorización vigente. Se considera conveniente establecer un plazo suficientemente amplio que permita tramitar la solicitud adecuadamente.



11.4.21. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital -que llama la atención sobre la no regulación de los efectos de la suspensión a efectos del plazo por el que se concede la autorización de teletrabajo-, se modifica el artículo 15.4 para indicar que el período de tiempo durante el cual la prestación de servicios en régimen de teletrabajo se encuentre suspendida será computable a efectos del período máximo para el que hubiese sido autorizada (posteriormente se ha vuelto a modificar dicho precepto a propuesta de los sindicatos, como se refleja más adelante en el apartado correspondiente a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos, estableciendo el carácter no suspensivo).

11.4.22. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 15.5 para señalar que, desaparecida la causa de suspensión, en el plazo de tres días hábiles deberá ser dictada -no notificada- la resolución por la que se disponga la reanudación del teletrabajo. Se considera que la notificación en el plazo de tres días hábiles suponía una obligación difícil de cumplir en la práctica por los órganos gestores.

11.4.23. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 16 para añadir la exigencia del trámite de audiencia en los supuestos de extinción del teletrabajo por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos. Se considera preciso que el interesado tenga la posibilidad de aportar los documentos y formular las alegaciones que estime pertinentes con carácter previo a la adopción de la resolución.

11.4.24. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se modifica el artículo 17.1.a), que pasa a tener la siguiente redacción, de contenido más preciso desde el punto de vista técnico:

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

a) Un equipo informático adecuado, que será también el que se emplee en las jornadas de carácter presencial. Excepcionalmente, el órgano competente para resolver podrá autorizar el uso de dispositivos propiedad de la persona interesada en tanto no sea posible contar con un equipo informático provisto por la Administración tras serle autorizado el teletrabajo, siempre que cumplan los requisitos técnicos, operativos y de seguridad establecidos”.

11.4.25. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se contempla en un apartado independiente (artículo 17.2), la obligación de la Administración de asumir el mantenimiento de los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo del teletrabajo, facilitados por ella, y de prestar la asistencia precisa en caso de dificultades técnicas a través del Centro de Atención a Usuarios. Se diferencian así en apartados separados, con el fin de mejorar la comprensión del texto, el catálogo de medios materiales, por un lado, y las obligaciones de la Administración, por otro.



11.4.26. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se incluye en el artículo 17.2 la obligación del trabajador de proporcionar al Área de Atención a Usuarios un número de teléfono y una dirección de correo electrónico alternativos a los corporativos para que dicha Área pueda dar soporte técnico a los dispositivos que sean propiedad del personal. Se considera procedente añadir esta previsión con el fin de permitir la adecuada prestación del soporte técnico cuando resulte necesario.

11.4.27. A iniciativa de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica el artículo 19.3, que 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”, suprimiendo su limitación temporal a tres meses, por considerar que existen circunstancias compatibles con el desempeño laboral pero incompatibles con su realización en el centro de trabajo que pueden perpetuarse en el tiempo y cuya valoración debe dejarse en manos del órgano competente para su autorización.

11.4.28. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, se modifica el artículo 18.5 para añadir la indisponibilidad de soluciones tecnológicas que permitan el teletrabajo a los supuestos que permiten exigir la presencia en el centro de trabajo del personal que preste sus servicios mediante teletrabajo durante jornadas a distancia. Se sigue en este punto el criterio de carácter técnico marcado por la Consejería con competencias en la materia.

11.4.29. A iniciativa de la Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, se elimina el término “excepcionalmente” de la siguiente redacción: “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 acoge el argumento de dicha Consejería: 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.

11.4.30. A iniciativa de la Consejería de Economía y Hacienda, se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera para atribuir la competencia, en caso de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en supuestos excepcionales debidamente justificados, al mismo órgano que la tiene atribuida con carácter general, siempre que no se vea afectado el personal de varias consejerías u organismos autónomos. Se considera una previsión razonable, ya que de esta forma la competencia se residencia siempre en el mismo órgano, no existiendo motivos para atribuirla a distintos órganos según el caso.

11.4.31. A iniciativa de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, que La resolución que se dicte incluirá las condiciones generales en que deberá desarrollarse el teletrabajo, que podrán no ajustarse a lo dispuesto en el presente decreto para la modalidad ordinaria de teletrabajo.



11.4.32. A iniciativa de la Consejería de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural, se modifica la disposición transitoria tercera para establecer que sea el plan individual de teletrabajo el que regule el desarrollo de las jornadas de teletrabajo en tanto no se implante el sistema de control horario en remoto. Se considera razonable aprovechar, para esta regulación, el instrumento que la norma ha diseñado para fijar las condiciones del teletrabajo.

Se recogen a continuación las principales propuestas formuladas por las consejerías que no han sido incorporadas al texto:

Reproducción de la normativa básica (Consejería de Economía y Hacienda, Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). Se considera que la normativa básica reproducida es la mínima imprescindible para dar sentido y coherencia al texto.

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" (Consejería de Economía y Hacienda, Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). Se considera preferible efectuar una relación detallada de tales deberes dada la especificidad del régimen de teletrabajo y en aras de una mayor claridad, precisión y seguridad jurídica.

Se propone una redacción diferente del artículo 5.2.e), ya que parece poco realista y desproporcionado que no se pueda sacar ningún documento sin consentimiento (Consejería de Movilidad y Transformación Digital). Frente a ello, se considera necesario contar en todos los casos con dicho consentimiento dada la necesidad de llevar a cabo una protección efectiva de los datos personales y de la seguridad de la información.

Mantener el documento de compromisos (Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). No se accede a ello por los motivos expuestos al responder a la consulta pública previa.

Fijar en el plan individual de teletrabajo la pausa diaria de descanso (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades y Consejería de Cultura, Turismo y Deporte). No se considera necesario establecer una diferencia en este extremo entre los empleados que teletrabajan y los que no lo hacen; si no hay ninguna norma que obligue a estos últimos a disfrutar de su descanso diario en un determinado momento, no se considera que existan motivos suficientes para introducir esta obligación respecto de los que teletrabajan. Si la persona que teletrabaja no puede ser localizada durante su jornada no presencial -que parece ser la cuestión de fondo planteada-, estamos ante un incumplimiento de sus obligaciones y existen medios previstos normativamente para actuar ante tales situaciones.



Sustituir el término “efectivamente” del artículo 7.b) por “de forma efectiva” (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades). Se ha sustituido el citado término por la expresión “de forma presencial”, que se considera más precisa.

El artículo 7.d) exige como requisito subjetivo poseer el certificado en competencias digitales, pero no especifica el nivel: básico o medio (Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). En su caso, se especificará en el reglamento regulador de las competencias digitales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, que actualmente se encuentra en tramitación.

No se entiende por qué, dentro del artículo 8.2.b), se señalan algunos puestos expresamente, pues 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 (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades). Se señalan varios puestos de forma orientativa y se considera que no existe el riesgo señalado porque la redacción es clara respecto a su carácter no taxativo.

Incluir, entre los puestos excluidos del teletrabajo, “aquellos que requieren necesariamente la presencia física en centros de servicios sociales de atención directa a las personas” (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades). Se considera que no es preciso realizar una enumeración excesivamente extensa, dado que ya se recoge una cláusula genérica suficientemente amplia. Por el mismo motivo se rechaza incluir expresamente determinados colectivos de empleados específicos propuestos por la Consejería de Educación, por la Consejería de Movilidad y Transformación Digital y por la Consejería de Industria, Comercio y Empleo.

No excluir de los puestos susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo a los puestos de responsabilidad (Consejería de Movilidad y Transformación Digital). Frente a ello, se ha optado por el criterio de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio, anteriormente mencionado.

Introducir como colectivo de especial protección el siguiente: “Estar convaliente de una enfermedad, contribuyendo la concesión del teletrabajo a la anticipación de la finalización de la Incapacidad Temporal” (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades). No se accede a ello, en la medida en que se introduce un criterio médico difícil de valorar y acreditar.

Eliminar de los criterios de desempate (tener mayores a cargo con la patria potestad prorrogada, tutela o curatela, que tengan grado de dependencia I, II o III) 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 (Consejería de Agricultura, ganadería y Desarrollo Rural). Se opta por seguir el criterio de la consejería competente en la materia (Familia e Igualdad de Oportunidades), que no ha propuesto su modificación en ese sentido.



Eliminar la limitación de dos lugares de trabajo como máximo (Consejería de Cultura, Turismo y Deporte, Consejería de Economía y Hacienda, Consejería de Movilidad y Transformación Digital, Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). Las cautelas que impone la protección de la seguridad de la información aconsejan mantener la limitación; no se estima razonable permitir un número ilimitado de lugares de teletrabajo.

Atribuir expresamente carácter positivo o negativo al silencio administrativo (Consejería de Economía y Hacienda). Se rechaza por los motivos que se exponen en el apartado relativo a la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos.

Incrementar a 12 meses el período mínimo de desempeño presencial del puesto de trabajo para poder acceder al régimen de teletrabajo (Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio). Finalmente se ha optado por establecerlo en 6 meses (las organizaciones sindicales proponían rebajar los 9 meses inicialmente fijados), por considerar que el período de 6 meses se adapta bien a la generalidad de los puestos de trabajo.

Establecer una duración mínima del teletrabajo (Consejería de Economía y Hacienda). No se considera que existan motivos para establecer esta limitación; la propuesta no está argumentada.

Establecer 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 hayan transcurrido dos años -en lugar de uno- desde la extinción, si es en el mismo puesto, ya que parece un año poco tiempo (Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades). Se considera que el plazo de un año es suficientemente amplio.

Eliminar la obligación de disfrutar proporcionalmente los permisos por asuntos particulares y las compensaciones de jornada entre la jornada presencial y la jornada no presencial (Consejería de Economía y Hacienda). No se acepta. La medida, también prevista 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 observación, por parte de distintos órganos de gestión de personal, de que estos permisos se disfrutaban de forma claramente desproporcionada en días de jornada presencial. El teletrabajo es un régimen especial de prestación de servicios que, como tal régimen especial, puede llevar aparejadas especialidades en materia de jornada y disfrute de permisos.

Eliminar la previsión de que el lugar de teletrabajo coincida preferentemente con el domicilio (Consejería de Economía y Hacienda). No se acepta: no es una previsión desconocida en la normativa comparada y se considera una medida razonable debido a la importancia que la presente regulación concede a la protección de la seguridad de la información y de los datos personales, que aconseja limitar el número de lugares de teletrabajo y hacer coincidir este -en todo caso preferentemente y nunca con carácter obligatorio- con el domicilio del empleado, en tanto que se considera que la vivienda de este puede ofrecer, con carácter general, mayores garantías desde este punto de vista.



Dictar un artículo relativo a la protección de datos personales y otro a la de seguridad de la información (Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural). Se sigue en este ámbito el criterio de la Consejería de Movilidad y Transformación Digital, que no ha propuesto la modificación.

Concretar, en los casos previstos en la disposición adicional primera, si no se exceptona la entrega de portátiles y teléfonos (Consejería de Movilidad y Transformación Digital). El apartado 3 de la disposición adicional primera ya establece que *“La resolución que se dicte incluirá las condiciones generales en que deberá desarrollarse el teletrabajo, que podrán no ajustarse a lo dispuesto en el presente decreto para la modalidad ordinaria de teletrabajo”*.

Completar la disposición transitoria primera -que dispone que las autorizaciones existentes a la entrada en vigor de este decreto se mantendrán vigentes durante el período concedido hasta su finalización- con la coetilla *“...siempre y cuando no concurran las causas de extinción previstas en el artículo...”*. Es evidente que la extinción operará siempre que concurra una de las causas previstas en la norma, por lo que no se estima necesario introducir la precisión propuesta.

11.5. MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 104.1.h) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, han tenido lugar dos sesiones de la Mesa General de Negociación de Empleados Públicos (8 de abril y 30 de mayo de 2025).

Valoradas todas las aportaciones efectuadas por las organizaciones sindicales representadas en la Mesa, el resultado ha sido el siguiente:

11.5.1. Comisiones Obreras

Artículo 2. Inclusión del personal estatutario en el ámbito de aplicación.

Se considera que, en el caso del personal estatutario que presta servicios en centros e instituciones sanitarias, es la Consejería de Sanidad la competente para regular el teletrabajo en cuanto órgano superior al que corresponde, de conformidad con el art. 6 de la Ley 2/2007:

- Proponer a la Junta de Castilla y León, para su aprobación, las normas de general aplicación al personal estatutario.
- Impulsar la ejecución de la política de personal estatutario.
- Establecer la organización de la jornada, los horarios y el calendario laboral del personal que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León.



- Las competencias que, en materia de personal estatutario, no vengán atribuidas expresamente a ningún otro órgano de la Administración.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 3. Definición y características.

Frente a lo que sostiene el sindicato, el teletrabajo no es un derecho: no está contemplado como tal en la ley básica estatal, que lo define como una mera *“modalidad de prestación de servicios”* (art. 47 bis del TREBEP). Ni es jurídicamente posible reconocer derechos en vía reglamentaria al margen de la ley básica, ni se comprende qué quiere decir CC.OO. con que no se trata de un *“derecho absoluto”*, pues no existe distinción en norma alguna entre derechos *“absolutos”* y *“relativos”*.

En cuanto a que *“debería venir regulado el número de días que se puede optar al teletrabajo”*, esta previsión ya está incluida en el artículo relativo a la distribución de la jornada.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 6. Plan individual de teletrabajo.

Respecto a la asignación de objetivos en el plan individual de teletrabajo, no establecer tales objetivos, como propone CC.OO, sería contrario a lo dispuesto en el art. 47 bis del TREBEP, que dispone expresamente: *“El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”*.

Respecto a la propuesta relativa a las bandas horarias de disponibilidad obligatoria, dado que el empleado que presta servicios bajo la modalidad de teletrabajo tiene los mismos deberes que el resto del personal (art. 47 bis del TREBEP), no se considera viable acceder a la propuesta.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 7. Requisitos subjetivos.

Por lo que se refiere al requisito de encontrarse en servicio activo, el mismo obedece a la necesidad de que el empleado que pase a prestar servicios en régimen de teletrabajo haya desempeñado de forma efectiva y presencial su puesto durante el período inmediatamente anterior al acceso a esta modalidad de prestación de servicios. Solo así se garantiza en todos los casos que el empleado esté suficientemente actualizado y familiarizado con las tareas propias de su puesto de trabajo, asegurando de este modo una eficaz prestación del servicio público a los ciudadanos, que, no debe olvidarse, es la finalidad fundamental del trabajo en el sector público, cualquiera que sea su modalidad.



SE ACEPTA: Precisamente para garantizar esta eficaz prestación de los servicios, se ha optado por elevar el período mínimo de prestación presencial del servicio de 3 a 9 meses consecutivos, si bien se acoge la propuesta de CC.OO. de fijarlo en 6 meses por considerar que, con carácter general, es un período de tiempo razonable para familiarizarse con el puesto de trabajo.

En cuanto a la necesidad de contar con una conexión a internet adecuada que garantice la conexión permanente, en todos aquellos aspectos del decreto que podemos denominar “tecnológicos”, tales como el uso de equipos, la disponibilidad de una conexión adecuada, etc., se ha seguido el criterio técnico expresado por la Consejería de Movilidad y Transformación Digital en el correspondiente informe. En este punto en concreto, se considera razonable exigir que se garantice una conexión adecuada y permanente, lo que no obsta para que puntualmente puedan existir cortes en la conexión, como puede ocurrir también en las dependencias administrativas.

Por último, en cuanto al requisito de contar con el certificado en competencias digitales, se mantiene dicha exigencia, que va en línea con la política de personal que está implementando la Consejería de la Presidencia. En efecto, el decreto regulador de las competencias digitales de los empleados públicos de la Administración autonómica se está tramitando en este momento y se espera que esté aprobado en breve. Una vez implantado dicho certificado, no tiene sentido impartir formación específica en competencias digitales para aquellos empleados que accedan al teletrabajo.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado, con la excepción del apartado b), que pasa a tener la siguiente redacción:

“Haber desempeñado de forma presencial el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, por un período mínimo de seis meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud”.

Artículo 8. Requisitos objetivos.

Se mantiene la redacción *“No son susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo...”*. Se considera que la expresión empleada no es confusa ni puede dar lugar a equívoco.

Por otra parte, no se considera necesario hacer más extensa la enumeración recogida en el precepto, máxime teniendo en cuenta la cláusula abierta prevista en el último apartado del artículo 8.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Artículo 11. Instrucción y resolución.

Respecto a las necesidades del servicio, se considera que lo importante es que las mismas estén debidamente motivadas, que es lo que jurisprudencialmente se exige para entender que no existe indefensión. La enorme casuística que puede presentarse aconseja evitar una enumeración taxativa de las causas de denegación.

En cuanto al sentido del silencio, será el que corresponda en cada caso por aplicación de la ley vigente. Hay que tener en cuenta que, durante un tiempo, estuvo legalmente previsto, de forma expresa, el carácter desestimatorio del silencio para las solicitudes de teletrabajo, previsión que fue eliminada con posterioridad. Dado que no pueden descartarse modificaciones legislativas que de nuevo establezcan el silencio negativo, por razones de técnica normativa y de seguridad jurídica es preferible vincular el sentido del silencio a la regulación que del mismo se haga legalmente.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 12. Modificación del régimen de teletrabajo.

Respecto a la propuesta de delimitar las motivaciones de la modificación, se considera preferible vincular esta a la concurrencia de necesidades del servicio debidamente motivadas. De nuevo se considera que lo importante es que las necesidades se motiven adecuadamente. E igualmente se entiende de nuevo que la enorme casuística que puede presentarse aconseja evitar una enumeración taxativa de causas.

SE ACEPTA: En cuanto a la fijación de un plazo máximo para resolver, se considera una propuesta razonable que otorga mayor seguridad jurídica y aporta celeridad a la tramitación. Se opta por establecer un plazo máximo de un mes.

Artículo 14. Duración del régimen de teletrabajo.

La disposición transitoria primera del proyecto señala que las autorizaciones existentes a la entrada en vigor del decreto no serán susceptibles de prórroga y las personas interesadas deberán presentar nueva solicitud.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 15. Suspensión.

Respecto a la propuesta de incluir, entre las causas de suspensión, la desaparición de las causas que motivaron la solicitud, no se considera necesario incluir una previsión en tal sentido, toda vez que el proyecto no establece cuáles deban ser esas causas.



Respecto a la propuesta de fijar los tipos de necesidades del servicio que pueden dar lugar a la suspensión, para evitar así la indefensión, se insiste en que lo determinante para evitar esta es una adecuada motivación de dichas necesidades.

Respecto a la propuesta de notificar la suspensión con mayor plazo, el proyecto no establece plazo alguno para la notificación; no es posible incrementar un plazo inexistente.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 16. Extinción de la autorización de teletrabajo.

Respecto a la alusión a un error en el texto por mencionar un inexistente capítulo V, no existe referencia a dicho capítulo, sino a la disposición adicional primera. Seguramente el sindicato ha trabajado en este punto con el borrador facilitado en la comunicación a las organizaciones sindicales que se efectuó de forma simultánea al trámite de audiencia y participación, y no con el texto remitido junto a la convocatoria de la Mesa General de Negociación.

Se rechaza la propuesta de enumerar los tipos de necesidades sobrevenidas. Al igual que en anteriores preceptos, se opta por no establecer esa limitación ante la casuística, muy variada y muy difícil de prever y de delimitar, que puede presentarse.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 18. Distribución de la jornada.

Respecto a la enumeración de las circunstancias excepcionales propuesta por el sindicato, nos remitimos al argumento del artículo anterior.

En cuanto a la posibilidad de extender por un período superior a tres meses la duración de la ampliación del teletrabajo a más de tres días no presenciales, el límite de tres meses ha desaparecido en la actual redacción del proyecto, por lo que no cabe tomar en consideración esta propuesta.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

11.5.2. U.G.T.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

Las mismas consideraciones realizadas respecto del personal estatutario son aplicables al personal docente, cuya inclusión solicita el sindicato U.G.T., correspondiendo en este caso a la Consejería de Educación la competencia.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Artículo 6. Plan individual de teletrabajo.

SE ACEPTA: Se suprime la expresión “al menos”, referida a las franjas horarias de disponibilidad obligatoria que deben figurar en el plan individual de teletrabajo. La redacción pasa a ser la siguiente (artículo 6.2.e):

La fijación de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria, que coincidirán 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.

Artículo 7. Requisitos subjetivos

En línea con lo señalado al analizar las aportaciones del sindicato CC.OO., se acoge la propuesta relativa a la reducción del período mínimo de trabajo presencial necesario para poder acceder al teletrabajo. Como se ha indicado, se reduce de 9 a 6 meses (UGT propone 5).

Artículo 8. Requisitos objetivos

Es común en las normas sobre esta materia incluir un listado de puestos no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo (Madrid: Decreto 79/2020; Asturias: Decreto 9/2023; Baleares: Decreto 3/2023; Cantabria: Decreto 8/2024; La Rioja: Decreto 45/2021; Castilla La Mancha: Decreto 65/2021; Extremadura: Decreto 1/2018 e igualmente el proyecto actualmente en tramitación; etc.). Esta Administración, tras analizar los distintos tipos de puestos existentes y teniendo en cuenta lo manifestado al respecto por las distintas Consejerías, ha considerado aconsejable determinar, con carácter no taxativo, una serie de puestos de trabajo que comparten la circunstancia de requerir la presencia física del empleado. Configurar la posibilidad del teletrabajo como una característica asociada a los puestos en la RPT no se considera viable, ya que la exigencia de presencialidad puede variar con el tiempo en algunos casos -de hecho, esta previsión del actual decreto no se ha materializado en las RPT tras años de vigencia-.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 10. Inicio del procedimiento.

Se considera que un año es un plazo suficientemente amplio.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 11. Instrucción y resolución.

Respecto a los efectos del silencio, se reitera lo indicado con anterioridad.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Artículo 13. Criterios de desempate.

El punto 3º no es redundante. El proyecto no recoge la definición de “municipio ultraperiférico” a la que alude U.G.T. Seguramente el sindicato se refiere a la definición que contenía el borrador del que se dio traslado a las organizaciones sindicales simultáneamente al trámite de audiencia y participación, texto que ha sido modificado con las aportaciones realizadas por las distintas Consejerías y que es el que se ha puesto en conocimiento de las citadas organizaciones previamente a la celebración de la Mesa de Negociación.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 14. Duración del régimen de teletrabajo.

Respecto a la duración inicial de dos años, se reitera lo señalado con anterioridad. Igualmente se mantienen dos prórrogas como máximo. Agotado el plazo máximo de tres años desde la autorización inicial, se considera razonable, dado el período transcurrido, la exigencia de una nueva solicitud que permita a la Administración la reevaluación de las circunstancias concurrentes y el establecimiento de un nuevo plan individual de teletrabajo.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 15. Suspensión.

Se considera que, dado que la reincorporación a la modalidad presencial viene motivada por necesidades del servicio, dicha reincorporación ha de ser, con carácter general, inmediata, para garantizar así un adecuado servicio a los ciudadanos. En el caso de que concurran causas justificadas que impidan al empleado reincorporarse en el día hábil siguiente, se considera que el plazo de tres días hábiles que se ha fijado es razonable y suficiente.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 16. Extinción.

La expresión “*se extinguirá*” se juzga correcta, porque se refiere a supuestos que siempre -por determinación de la norma- darán lugar a la extinción, con independencia de que se requiera el dictado de una resolución previa.

Las resoluciones, aunque no lo recoja expresamente el reglamento y en cuanto resultado del ejercicio de una potestad discrecional, han de ser motivadas y contener pie de recurso por aplicación de las normas del procedimiento administrativo común (arts. 35 y 112 de la Ley 39/2015).

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Artículo 18. Distribución de la jornada.

El sindicato propone que el período mínimo de trabajo presencial debe ser de un día a la semana (entendemos que realmente lo que está proponiendo es que ese día sea el período máximo de trabajo presencial, no el mínimo). Frente a ello, 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. Frente a ello, la organización sindical no ofrece argumento alguno acerca de las ventajas de su proposición.

Por otra parte, la presencia en el centro de trabajo durante jornadas a distancia está pensada para incluir situaciones repentinas e inesperadas, bien por necesidades del servicio que requieran la presencia física, bien por fallos técnicos que impidan el teletrabajo, y de ahí que se opte por no introducir en el precepto el período de preaviso propuesto por U.G.T.

Por último, no se considera preciso incluir en el plan individual de teletrabajo las condiciones del trabajo presencial -menos aún “negociar” dichas condiciones con el empleado-. Al margen de la posibilidad de habilitar espacios comunes, se considera que las condiciones del trabajo presencial no se verán alteradas.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 19. Prevención de riesgos laborales.

En relación con la propuesta de extender la evaluación de riesgos laborales a otras partes del domicilio, se ha seguido en este punto lo dispuesto por el artículo 16.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia:

“La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia”.

Ello es lógico desde el punto de vista de la prevención porque, como señala la Nota Técnica de Prevención (NTP) 1165 del INSST, *“por ejemplo, el caso de un puesto de trabajo compuesto por una silla, una mesa, un ordenador y un teléfono ubicados en una habitación de la casa, excluiría de la evaluación la necesidad de analizar los riesgos presentes en la cocina que pudieran surgir de una actividad de limpieza o cocinado”.*

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Disposición adicional primera. Prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en supuestos excepcionales debidamente justificados.

Se considera que el apartado 1.c) “Circunstancias de fuerza mayor” da cabida a los fenómenos climatológicos a los que alude el sindicato.

Se mantiene la disposición en los términos en que está redactada.

11.5.3. USCAL-SAE CYL TISCYL-CESM

Artículo 1. Aplicación al personal estatutario y docente.

Se reitera lo señalado con anterioridad.

Artículo 7. Requisitos subjetivos.

En primer lugar, frente a lo que opina el sindicato, el fin último del teletrabajo no es la conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados públicos. La finalidad del teletrabajo se encuentra expresamente recogida en el art. 47 bis del TREBEP y no es otra que contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

Sentado esto, se accede a la modificación del art. 7 en los términos indicados con anterioridad (reducción de 9 a 6 meses).

Artículo 8. Requisitos objetivos.

En la letra b) no se considera necesaria la precisión sobre las jornadas de trabajo. Al señalar que la prestación efectiva solo está garantizada con la presencia física del empleado, se sobreentiende que ello es así con carácter permanente.

SE ACEPTA: Respecto al trabajo en laboratorios, se considera adecuada su eliminación de entre los casos excluidos expresamente del régimen de teletrabajo, ante la posibilidad de que existan supuestos en los que la concreta actividad desarrollada sí permita acceder a dicha modalidad de prestación de servicios.

El artículo 8.2.b).3º pasa a tener la siguiente redacción:

“3º. Aquellos que requieren el acceso a documentos, equipos, materiales o sustancias que únicamente pueden ser consultados, tratados o manipulados en el centro de trabajo”.



Artículo 11. Instrucción y resolución.

Respecto de los efectos del silencio, se reitera lo ya señalado.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículo 18. Distribución de la jornada.

Se mantienen los dos días semanales de trabajo presencial por los motivos ya expuestos.

Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Artículos sobre Prevención de riesgos laborales y Formación.

Debe recordarse, en línea con lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que una cosa es la información y otra la formación, ambas responsabilidad del empresario. De ahí que, en contra de lo propuesto por la organización sindical, se mantengan las dos medidas: la entrega de información al interesado y la organización de cursos formativos específicos.

Se mantienen los artículos en los términos en que están redactados.

11.5.4. CSIF

Sentido estimatorio del silencio.

Son aplicables las mismas consideraciones efectuadas con anterioridad. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

En el supuesto de que la persona que teletrabaja pierda, le sustraigan, cualquiera de los dispositivos facilitados por la administración, tiene que realizar la correspondiente denuncia, y debería añadirse ante la Guardia Civil o Policía nacional para que quede claro que no es suficiente con la comunicación ante el/la superior jerárquico.

SE ACEPTA: En aras de una mejor comprensión del texto, se opta por la siguiente redacción del artículo 5.2.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. Asimismo, realizará la correspondiente denuncia **ante la autoridad policial o judicial** y la notificará al Centro de Atención a Usuarios y a su superior jerárquico”.*



Reducción del período presencial previo a la autorización del teletrabajo.

SE ACEPTA: Como ya se ha indicado, se reduce de 9 a 6 meses (aceptación parcial, ya que el sindicato propone 4 meses).

Que se atribuyan las funciones de supervisión al superior jerárquico.

Sin perjuicio de las facultades de supervisión que corresponden al Jefe de Servicio, se considera que este debe designar al supervisor que considere más adecuado atendiendo a la estructura y organización internas de su servicio. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Eliminación del certificado en competencias digitales como requisito para la concesión del teletrabajo.

La política que está desarrollando la Administración en materia de función pública, con el decreto sobre competencias digitales en una fase avanzada de tramitación, va orientada a extender el certificado de competencias digitales entre los empleados públicos, de tal forma que ambas materias -certificado y teletrabajo- vayan de la mano. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Eliminación del requisito de cobertura de telefonía móvil.

Se considera un requisito ineludible, puesto que es fundamental garantizar la adecuada comunicación verbal con el empleado en aras de asegurar una eficaz prestación del servicio a los ciudadanos. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Eliminación del apartado que establece los puestos de trabajo no susceptibles de ser desempeñados en régimen de teletrabajo.

Son aplicables los razonamientos expuestos con anterioridad. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Aclarar todas las personas que intervienen en la resolución del teletrabajo.

Se considera que el artículo relativo a la instrucción y la resolución es suficientemente claro: se identifica a los intervinientes sin generar confusión. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Incrementar a dos años la autorización inicial del teletrabajo, con un máximo de dos prórrogas por igual duración.

La duración de la autorización se ha justificado con anterioridad. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



Que la suspensión del teletrabajo no se compute a efectos de período máximo autorizado.

SE ACEPTA: Se considera preferible mantener el régimen actual para no gravar al interesado con una suspensión que reduzca el plazo de teletrabajo autorizado, teniendo en cuenta que dicho plazo máximo ha sido objeto de reducción. Se añade la palabra “no” al artículo 15.4, que queda redactado en los siguientes términos:

*“El período de tiempo durante el cual la prestación de servicios en régimen de teletrabajo se encuentre suspendida **no** será computable a efectos del período máximo para el que hubiese sido autorizada”.*

Mantenimiento de al menos un día a la semana de trabajo presencial.

Hay que entender que lo que el sindicato propone es que se mantenga no “al menos” un día semanal de trabajo presencial -porque eso ya lo cumple el proyecto de decreto-, sino “como máximo” un día semanal de trabajo presencial. Siendo ello así, se ha justificado con anterioridad la decisión de la Administración. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Que a la hora de pedir permisos por asuntos particulares se atiendan las peticiones de las personas que teletrabajan.

El sindicato señala que “el informe de la Inspección General de Servicios concluyó que no se había detectado que la persona que teletrabaja no solicitaba los permisos mayoritariamente los días de jornada presencial”. Sin embargo, lo cierto es que el informe emitido en el marco del plan 2024 por la Inspección General de Servicios pone de manifiesto precisamente lo contrario; así, en su página 66 se lee: “...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”. Se ha justificado con anterioridad la decisión de la Administración. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.

Domicilio a efectos de la prevención de riesgos laborales.

En relación con la propuesta de extender la evaluación de riesgos laborales a otras partes del domicilio, se reiterada lo señalado con anterioridad. Se mantiene el artículo en los términos en que está redactado.



No habilitación de zonas comunes para el desarrollo del trabajo presencial por parte de los empleados que teletrabajan.

Se considera que habilitar esta posibilidad -es una facultad y no un mandato imperativo- permite a cada Secretaría General organizar sus recursos de la forma más eficiente posible. La habilitación de estas zonas no tiene por qué suponer una pérdida de contacto con los compañeros o superiores siempre que el centro de trabajo sea común. Se mantiene la disposición adicional en los términos en que está redactada.

11.5.5. Alegación común de todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa.

Comisión de seguimiento.

SE ACEPTA: Se introduce una disposición adicional destinada a regular la comisión de evaluación, en la que estarán representadas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Se considera positiva la existencia de este órgano con el fin de que el mismo, con la participación de los representantes de los empleados públicos, evalúe periódicamente en qué medida el teletrabajo está contribuyendo a la mejora de la organización del trabajo en la Administración de la Comunidad y formule las propuestas de mejora sobre su funcionamiento que estime pertinentes.

12. INFORME DEL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El artículo 11.4 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establece, en su apartado a), que corresponde al Consejo de la Función Pública informar los proyectos de disposiciones generales en materia de personal.

El proyecto de decreto fue sometido a informe del Consejo de la Función Pública en la reunión de 30 de junio de 2025, siendo aprobado. Se incorpora al expediente el correspondiente certificado.

13. INFORME DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 75.8 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, con fecha 22 de agosto de 2025 los Servicios Jurídicos de esta Administración han emitido el correspondiente informe, que queda incorporado al expediente.



A la vista de las consideraciones efectuadas por los Servicios Jurídicos, se han introducido en el proyecto de decreto las siguientes modificaciones:

13.1. Se ha procedido a unificar en el texto la denominación referente al teletrabajo como “modalidad”, término que es acorde con el utilizado por el legislador estatal en el artículo 47 bis, apartado 1, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, prescindiendo del término “régimen”, que se emplea en el decreto vigente.

13.2. Artículo 5.2.d).

La expresión “en el plazo más breve posible” ha sido sustituida por “inmediatamente”, por considerar que la primera tiene un carácter indeterminado.

13.3. Artículo 6.2.h).

También para evitar la indeterminación y dotar de mayor precisión al texto, se ha sustituido la expresión “El período de tiempo durante el que se desempeñarán funciones en régimen la modalidad de teletrabajo” por “Las fechas de inicio y de finalización del desempeño de funciones en la modalidad de teletrabajo”.

13.4. Artículo 6.3.

Se acoge la sugerencia de los Servicios Jurídicos en el sentido de contemplar la participación del titular de la Jefatura de Servicio en aquellos casos en los que el interesado no dependa directamente del órgano competente para autorizar el teletrabajo. De este modo, la redacción del apartado pasa de ser “El plan individual de teletrabajo podrá ser actualizado por necesidades del servicio, mediante resolución del órgano competente para la concesión del teletrabajo”, a esta otra: “El plan individual de teletrabajo podrá ser actualizado por necesidades del servicio, mediante resolución del órgano competente para la concesión del teletrabajo, a propuesta, en su caso, del titular de la Jefatura de Servicio a la que se encuentre adscrito el puesto o del órgano equivalente en el caso de los organismos autónomos”.

13.5. Artículo 8.2.d).

Se modifica esta letra del artículo 8.2 para aclarar, mediante una ejemplificación, a qué tipo de puestos se hace referencia. De esta forma, la redacción pasa de ser “d) Los puestos de trabajo cuya forma de provisión no sea la libre designación, que ostenten la máxima responsabilidad de sus respectivos centros de trabajo”, a esta otra: “d) Los puestos de trabajo cuya forma de provisión no sea la libre designación, que ostenten la máxima responsabilidad de sus respectivos centros de trabajo, tales como directores de residencias, centros u otras instalaciones”.



El informe de los Servicios Jurídicos sugiere, además, motivar suficientemente esta excepción a la modalidad de teletrabajo. Atendiendo a esta consideración, se hace constar que la inclusión de este tipo de puestos entre aquellos que no pueden ser desarrollados en la modalidad de teletrabajo obedece al hecho de tratarse de puestos cuya forma de provisión no es, en efecto, la libre designación, pero que tienen atribuida la máxima responsabilidad del correspondiente centro de trabajo. Se trata básicamente de los puestos de dirección de residencias (residencias juveniles, residencias de mayores, residencias deportivas) u otro tipo de centros o instalaciones (centros de menores, centros de atención a personas con discapacidad, campamentos y albergues juveniles, instalaciones deportivas, etc.), puestos que requieren indudablemente la presencia física de las personas que los desempeñan con el fin de prestar una atención directa e inmediata a las múltiples incidencias que la gestión de instalaciones plantea, máxime tratándose en muchos casos de colectivos especialmente. Se trata, como indicamos, de puestos que requieren administrar y coordinar las infraestructuras, los servicios y los recursos de un edificio o instalación para asegurar su funcionalidad, su seguridad y su eficiencia operativa con la finalidad de garantizar una adecuada prestación del servicio a los usuarios, lo que incluye el mantenimiento, la gestión de espacios, la prevención de riesgos laborales, la limpieza, la gestión energética, etc., tareas cuya adecuada supervisión y coordinación es incompatible con el teletrabajo.

13.6. Artículo 8.2.e).

En este caso se acoge la sugerencia de los Servicios Jurídicos relativa a la inconcreción formal, procediéndose a modificar esta letra, que pasa de la redacción “e) Aquellos otros puestos cuyo contenido competencial sea incompatible con el régimen de teletrabajo que se determinen motivadamente”, a esta otra: “e) Aquellos otros puestos cuyo contenido competencial sea incompatible con la modalidad de teletrabajo que se determinen motivadamente por el órgano competente para la concesión del teletrabajo”. De esta forma se define claramente, en línea con lo señalado en el informe, cuál es el órgano que debe apreciar dicha incompatibilidad.

En cambio, aquí no se advierte la inconcreción en el contenido que menciona el informe. El artículo 8 se estructura en dos apartados. El apartado 1 delimita los puestos susceptibles de teletrabajo, que son definidos, con fidelidad a lo señalado por el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como aquellos cuyo contenido competencial puede ser desarrollado fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación.

De forma coherente con este primer apartado, el artículo 8.2, en su letra e), excluye del teletrabajo aquellos puestos cuyo contenido competencial –ese “contenido competencial” del que precisamente habla el apartado 1– sea incompatible con el teletrabajo y así se determine motivadamente. Se trata de una fórmula abierta que se concreta mediante la enumeración no tasada de puestos de trabajo recogida en las letras precedentes del apartado 2, y cuyo empleo se justifica por la amplísima casuística que va a plantearse en la práctica.



Se trata, además, de una fórmula que no es ajena a nuestro Derecho: pensemos, por ejemplo, en la que emplea el 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 –“puestos de trabajo cuya prestación efectiva solo queda plenamente garantizada con la presencia física del empleado público”–, muy similar a la que emplea el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos. Como se observa, es una fórmula muy abierta que, en el caso de la norma asturiana, se completa con un listado de carácter ejemplificativo –como el que recoge el artículo 8.2 aquí examinado–, pero que, en el caso de la norma catalana, ni siquiera va acompañada de listado alguno. Se trata, sin duda, de normas que, al igual que el presente proyecto, han tomado en consideración la inagotable variedad de casos particulares que se van a presentar y que, precisamente por ello, han optado por fórmulas amplias que habrán de ser en mayor o menor medida concretadas a posteriori.

En conclusión, una vez añadida la referencia al órgano competente, se considera adecuada la actual redacción y se estima suficiente la justificación de la misma.

13.7. Artículos 11.1, párrafo primero, y 14.2, párrafo segundo.

Se modifica el primer inciso del artículo 11.1, que pasa de la redacción “El órgano competente para resolver solicitará informe al responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada” a esta otra: “El órgano competente para resolver solicitará informe al responsable de la unidad administrativa de la que dependa la persona interesada”. En línea con lo sugerido por los Servicios Jurídicos, se elimina así la confusión a la que puede inducir la referencia al “órgano”, ya que el órgano competente para resolver no deberá solicitar informe a órgano alguno; deberá solicitarlo, en su caso, a una “unidad”.

En idéntico sentido, se modifica el segundo inciso del artículo 14.2, párrafo segundo, que pasa de esta redacción “Dicho órgano resolverá motivadamente previo informe del responsable del órgano o de la unidad administrativa de la que dependa el solicitante”, a esta otra: “Dicho órgano resolverá motivadamente previo informe del responsable de la unidad administrativa de la que dependa el solicitante”.

13.8. Artículo 11.1.c).

Considerando, tal y como señalan los Servicios Jurídicos, que existen requisitos subjetivos del artículo 7 que no van a poder ser verificados por el responsable, se modifica el artículo citado, que pasa de esta redacción “Si la persona interesada reúne los requisitos exigidos en el artículo 7 y el puesto de trabajo cumple las condiciones del artículo 8 de la presente norma”, a esta otra: “Si la persona interesada reúne los requisitos exigidos en las letras a), b) y d) del artículo 7 y si el puesto de trabajo cumple las condiciones del artículo 8 de la presente norma”.



De este modo, serán objeto de verificación exclusivamente los siguientes extremos: si el solicitante se encuentra en la situación administrativa de servicio activo; si ha desempeñado de forma presencial el puesto de trabajo u otro con funciones equivalentes en el mismo órgano o unidad administrativa, por un período mínimo de seis meses consecutivos, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud; y si posee el correspondiente certificado en competencias digitales.

13.9. Artículo 11.8.

Se acoge lo señalado por el informe y el apartado 8 del artículo 11 se transforma en la disposición adicional séptima, modificándose igualmente la parte introductoria del proyecto en lo relativo al número y contenido de las disposiciones adicionales.

13.10. Artículo 18.2.

Se coincide con los Servicios Jurídicos en la necesidad de indicar expresamente que la modificación será efectuada mediante resolución.

Así, la redacción pasa de ser “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 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”, pasa a ser: “Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona interesada o al cumplimiento de las competencias que tenga asignadas el órgano o la unidad donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo podrá, previa audiencia de la persona interesada, dictar resolución modificando 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”.

13.11. Artículo 18.5.

Atendiendo a la observación de los Servicios Jurídicos, se considera adecuado precisar el órgano competente, de forma que la redacción pasa de “Podrá exigirse la presencia en el centro de trabajo del personal que preste sus servicios mediante teletrabajo durante jornadas no presenciales, cuando sea preciso por necesidades del servicio debidamente motivadas o por la indisponibilidad de soluciones tecnológicas que permitan el teletrabajo”, a esta otra: “El órgano competente para autorizar el teletrabajo, así como el titular de la jefatura de servicio a la que se encuentre adscrito el puesto o del órgano equivalente en el caso de los organismos autónomos, podrá exigir la presencia en el centro de trabajo del personal que preste sus servicios mediante teletrabajo durante jornadas no presenciales, cuando sea preciso por necesidades del servicio debidamente motivadas o por la indisponibilidad de soluciones tecnológicas que permitan el teletrabajo”.



13.12. Artículo 20.2.

Se sustituye el término “persona interesada” por “persona autorizada” por considerarlo más adecuado, ya que el apartado 2 comienza señalando “Una vez autorizado el teletrabajo...”.

13.13. Artículo 6.2.e): observación que no da lugar a modificaciones.

Por último, la observación de los Servicios Jurídicos referente al precepto indicado no es acogida por la razón de que sí se considera preciso concretar en el plan individual de teletrabajo las franjas horarias de disponibilidad obligatoria, ya que el teletrabajo supone una modalidad especial de prestación de los servicios y, como tal, las circunstancias referentes al mismo han de quedar perfectamente delimitadas en el plan individual. De no indicarse expresamente tales franjas, entendemos que razonablemente podrían plantearse dudas a los destinatarios de la norma acerca de si resulta o no aplicable el régimen horario general.

14. INFORME DEL CONSEJO CONSULTIVO DE CASTILLA Y LEÓN.

De conformidad con lo establecido en el artículo 75.9 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, se solicitará el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León.

Valladolid, a fecha de la firma electrónica
EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
Francisco Javier Raedo Aparicio

