

## **PROYECTO DE DECRETO SOBRE TELETRABAJO PARA EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN: RESPUESTA A LAS APORTACIONES REALIZADAS EN LOS TRÁMITES DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA, AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA Y PARTICIPACIÓN.**

### **I. APORTACIONES EN LA 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 efectuadas 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 sí. 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 múltiples 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**

*Habría 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 inegablemente 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.

## **II. APORTACIONES EN EL TRÁMITE DE PARTICIPACIÓN**

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

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

Asimismo, hay que destacar que el proyecto ha sido sometido a un segundo trámite de participación, ya que, una vez remitido al Consejo Consultivo de Castilla y León, este, en su Dictamen nº 376/2025, de 19 de noviembre, ha considerado conveniente abrir dicho segundo trámite debido a las variaciones experimentadas por el texto a lo largo de su tramitación, en particular, la extensión de la exclusión del teletrabajo a todos los puestos de libre designación, que se ha introducido a propuesta de la Consejería de Medio Ambiente, Vivienda y Ordenación del Territorio. Se hace constar expresamente cuáles de las aportaciones han sido efectuadas durante este segundo trámite.



## II.A - Aportaciones realizadas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Algunas normativas autonómicas que contemplan los criterios propuestos.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

Siempre lógicamente teniendo en cuenta la buena realización de su trabajo

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

Valorar la distancia del domicilio al centro de trabajo

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

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

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

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

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

Listado de enfermedades graves

I. Oncología

II. Hematología

III. Errores innatos del metabolismo



IX. Aparato digestivo

X. Nefrología

XV. Enfermedades infecciosas

XVI. Endocrinología

110. Diabetes Mellitus tipo I.

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

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

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

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

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

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

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

2. Por circunstancias sobrevenidas que afecten al interesado o al cumplimiento de las competencias que tenga asignado el órgano o la unidad donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo, previa audiencia del interesado, podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como reducir o "**augmentar**" el número de días semanales de teletrabajo, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.

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

Mucha gracias.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

Buenos días

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

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

Gracias

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

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

en el artículo 13.d se define como criterio preferente la residencia en municipios ultraperiféricos «Tienen la consideración de municipios ultraperiféricos, a efectos del presente decreto, los recogidos en el Anexo I, esto es, aquellos municipios en los que existan plazas de las relaciones de puestos de trabajo y cumplan alguna de las siguientes condiciones...» No tiene sentido la necesidad de que el municipio esté recogido en el Anexo I, ya que la gran mayoría de municipios de población inferior a 5000 hab, no estarán ahí incluidos, de hecho debería ser preferente el hecho simplemente de residir en una localidad en la que no existen puestos de trabajo a los que pueda optar el empleado público, ya que una vez más a la población rural, y mas en una comunidad tan dispersa como la nuestra, se le añade la carga del transporte como peaje para desempeñar un empleo público.

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DECRETO 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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





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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. Determinar el sentido del silencio como positivo.

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



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

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

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

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

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

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

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

2. Evitar la discriminación por rol o nivel jerárquico

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

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

Conclusión

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trato discriminatorio en la baremación de la discapacidad y la dependencia

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

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



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

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

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

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

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8211 (2º trámite)**

En la actualidad no tiene sentido el gasto que supone un móvil corporativo. Existen herramientas de comunicaciones eficientes con TEAMS tanto para chat como para videollamadas o simplemente llamadas.

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8210 (2º trámite)**

Se achaca al art. 18.1 del proyecto ("La jornada de trabajo se distribuirá de manera que al menos un día a la semana se trabaje de forma presencial y el tiempo restante...") innecesariedad y falta de proporcionalidad, posible arbitrariedad y falta de motivación expresa, impacto negativo en derechos fundamentales, desigual impacto y riesgo de discriminación indirecta.

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8209 (2º trámite)**

Considero que carece de cobertura legal la limitación del libre uso de los días asuntos particulares y las compensaciones de jornada.

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8213 (2º trámite)**

Valorar menor distancia al puesto de trabajo, motivos de salud y conciliación. Muchas residencias están a bastantes kilómetros del puesto de trabajo y todo lo que suponga un desplazamiento en carretera supone un riesgo.

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8212 (2º trámite)**

Modificación al alza del tiempo mínimo de permanencia en el puesto.



## **II.B - RESPUESTAS.**

### **1. PLAN INDIVIDUAL DE TELETRABAJO**

#### **1.1. Lugares de teletrabajo.**

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

#### **RESPUESTA:**

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

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

### **2. REQUISITOS OBJETIVOS**

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

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

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

#### **RESPUESTA:**

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



Se ha optado por este criterio dado que los puestos de trabajo provistos mediante el procedimiento de la libre designación tienen atribuidas funciones de dirección, coordinación o supervisión cuyo desarrollo plenamente eficaz solo se garantiza mediante la presencia física del empleado público en el centro de trabajo, toda vez que esa presencia física garantiza, en mayor medida que la comunicación a distancia, la interacción rápida entre el superior y sus subordinados y entre aquel y los altos cargos -como sucede con las Jefaturas de Servicio sobre las que versa una de las aportaciones-, exclusión esta, por razón de las funciones, que ya se contemplaba en la versión inicial del proyecto; o bien se trata de puestos que conllevan la realización de tareas tales como la llevanza de la agenda, la atención telefónica y presencial, etc. (en el caso de las secretarías de altos cargos), funciones que igualmente exigen la presencialidad para ser realizadas con eficacia e inmediatez; o bien son puestos a los que corresponde realizar tareas de informe, propuesta, apoyo o asesoramiento que requieren una especial relación de cercanía, una interacción directa e inmediata y una comunicación presencial con los superiores 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, funciones que demandan un régimen especial de presencialidad. Todo ello no es algo desconocido en la normativa, pues los puestos de libre designación presentan otras especialidades, como es la jornada de dedicación especial prevista en el artículo 4.1 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

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





### **2.3. Puestos de inspección.**

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

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

#### **RESPUESTA:**

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

### **2.4. Puestos cuyo desempeño no implique necesariamente presencialidad.**

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

#### **RESPUESTA:**

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

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

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

#### **RESPUESTA:**

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



## **2.6. Indefinición de funciones de los puestos.**

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

### **RESPUESTA:**

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

## **2.7. Puestos que requieran interacción con terceras personas.**

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

### **RESPUESTA:**

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

## **2.8. Atender a las características individuales de cada trabajador.**

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

### **RESPUESTA:**

Esta aportación va enfocada principalmente al ámbito de la gestión del teletrabajo y no tanto a su regulación. El proyecto que nos ocupa sí permite, en línea con lo planteado en esta aportación, valorar circunstancias tales como las cargas familiares (familiares con grado de dependencia, familiares con una enfermedad grave o muy grave en situación aguda, familias monoparentales...), el hecho de tener el empleado público solicitante algún grado de dependencia o una discapacidad que afecte a su movilidad, o la residencia en municipios con una determinada población, circunstancias que se tienen en cuenta como criterios preferentes de prestación de servicios mediante teletrabajo -o criterios de desempate- en aquellos casos en los que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa.



### 3. REQUISITOS SUBJETIVOS

#### 3.1. Nueve meses de desempeño presencial previo.

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

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

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

**Código de la propuesta: CYL-2025-12-8212 (2º trámite)**

#### RESPUESTA:

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

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



#### 4. INSTRUCCIÓN Y RESOLUCIÓN

##### 4.1. Sentido del silencio.

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

##### RESPUESTA:

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

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

#### 5. CRITERIOS PREFERENTES

##### 5.1. Edad del trabajador / Tiempo de servicios.

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

##### RESPUESTA:

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



Autonomía de Castilla y León), además de primar a aquellas personas que formen parte de determinados colectivos que se estiman de especial protección (art. 14.2 del Estatuto de Autonomía, relativo a la transversalidad del principio de igualdad de género en todas las políticas públicas y a la promoción de acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, entre otros en el ámbito laboral y en el ámbito de los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género).

Por todo ello, no se considera oportuno incluir otros criterios como la edad del solicitante o su antigüedad.

## **5.2. Enfermedades crónicas / Enfermedades muy graves.**

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

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

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

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

### **RESPUESTA:**

El texto contempla un conjunto de criterios de desempate para el caso de que las necesidades del servicio no permitan autorizar todas las solicitudes de teletrabajo presentadas en un mismo órgano o unidad administrativa. De darse esta situación, el órgano competente para resolver aplicará un baremo, previa acreditación de las circunstancias correspondientes. Uno de los criterios que se tienen en cuenta en dicho baremo es el referido al personal con un grado de dependencia reconocido o una discapacidad que afecte a la movilidad.

La intención ha sido contemplar situaciones caracterizadas tanto por su alineamiento con diversas políticas públicas (conciliación de la vida familiar y laboral, lucha contra la despoblación, etc.), como por una doble condición: primero, estar dotadas de una cierta estabilidad o permanencia (frente a la temporalidad de muchas de las situaciones a las que se daría cabida de acogerse estas propuestas); y segundo y más importante –en aras de la seguridad jurídica–, ser muy fácilmente identificables, eludiendo así la amplísima casuística a la que puede dar lugar la incorporación de criterios como los propuestos.



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

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

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

#### **RESPUESTA:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8213 (2º trámite)**





## 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.

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

## 6. DURACIÓN

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

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

## RESPUESTA:

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



## 7. DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

### 7.1. Días semanales de jornada no presencial.

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

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

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

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8210 (2º trámite)**

#### RESPUESTA:

Se considera preferible establecer un mínimo de dos días semanales de presencia, ya que de esta forma se garantiza mejor la comunicación y la interacción del empleado con sus superiores y compañeros y, en su caso, con el ciudadano y, asimismo, se facilita la coordinación de las tareas asignadas al interesado y la supervisión de su actividad. Existe consenso al respecto entre las secretarías generales de las distintas consejerías, como se ha puesto de manifiesto en diversas reuniones internas mantenidas con los servicios de personal, y como muestra, asimismo, la ausencia de observaciones sobre este punto en los informes de las distintas consejerías. Por ello, la medida se considera necesaria para contribuir a una mejor organización del trabajo (artículo 47 bis del TREBEP).

En contra de lo señalado en alguna de las propuestas, no se considera que esto suponga discriminación ni incumplimiento de ningún “derecho fundamental”, pues resulta evidente, a la vista de nuestro texto constitucional, que no puede atribuirse tal consideración al número de días de trabajo a distancia que se fijan en una Administración pública para la modalidad de teletrabajo. Tampoco puede apreciarse falta de motivación o actuación arbitraria de la Administración: a lo largo de la memoria que acompaña al proyecto se exponen repetidamente las razones de esta decisión; e igualmente se indican dichas razones en el presente informe, como ya se hiciera también en el de fecha 26 de agosto de 2025, que fue objeto de publicación. Se dice también en alguna propuesta que la experiencia con el régimen anterior (un día presencial) no ha generado incidencias relevantes, lo que no deja de ser una apreciación subjetiva carente de cualquier respaldo; frente a ello, por los motivos que se han expuesto, la totalidad de los servicios gestores considera necesaria una mayor presencialidad. Por último, sin perder nunca de vista que el objetivo legalmente establecido de esta modalidad de prestación de servicios es “*contribuir a una mejor organización del trabajo*” y no facilitar la conciliación, tampoco se aprecia la desproporción que se aduce en alguna propuesta: dos días de trabajo presencial y tres días de trabajo a distancia representa una distribución que permite un adecuado equilibrio entre una mejor organización del trabajo y otros factores como la conciliación, que, si bien no está legalmente prevista en la normativa básica del Estado como objetivo del teletrabajo, se trata de favorecer mediante la presente regulación como parte de las políticas públicas de la Administración autonómica.



## **7.2. Permisos por asuntos particulares y compensaciones de jornada.**

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

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

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

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8210 (2º trámite)**

### **RESPUESTA:**

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

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

## **7.3. Modificación de la distribución de la jornada.**

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

### **RESPUESTA:**

Se prevé la posibilidad de que, por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona interesada o al cumplimiento de las competencias que tenga asignado el órgano o la unidad donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo pueda modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como reducir el número de días semanales de trabajo no presencial, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo. No se contempla, en cambio, la posibilidad de incrementar el número de días de trabajo no presencial, al considerar que un mínimo de dos días semanales de presencia garantiza



mejor la comunicación y la interacción del empleado con sus superiores y compañeros y, en su caso, con el ciudadano y, asimismo, facilita la coordinación de las tareas asignadas al interesado y la supervisión de su actividad.

Por el contrario, cuando sobrevengan circunstancias excepcionales debidamente acreditadas que supongan una especial dificultad para prestar servicios de forma presencial, el órgano competente para autorizar el teletrabajo sí podrá disponer que el número de días a la semana en que se trabaje a distancia se incremente hasta un máximo de cinco días, incremento que habrá de quedar reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.

## 8. MEDIOS MATERIALES

### 8.1. Tarifa de internet.

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

#### RESPUESTA:

El proyecto garantiza la puesta a disposición del empleado público que desarrolle su actividad en la modalidad de teletrabajo de un conjunto adecuado de medios tecnológicos. Es el empleado el que debe contar con un espacio de trabajo adecuado para la realización del trabajo a distancia, y esto conlleva, al igual que la cobertura de telefonía móvil o el cumplimiento de las condiciones imprescindibles en materia de seguridad laboral, la conexión a internet, exigencia que está en línea con lo previsto por las distintas normas autonómicas reguladoras del teletrabajo, que configuran la disposición de dicha conexión como una obligación del empleado público (art. 8.2 del 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos: *“Los gastos de conexión corren a cargo de la persona que tiene autorizado el teletrabajo”*; art. 16.1 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos: *“En todo caso, quienes presten servicios bajo la modalidad de teletrabajo deberán disponer de una conexión a Internet que garantice la conectividad con los sistemas de comunicación de la Administración”*; art. 16.1.b del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid: *“El personal que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo se compromete a: Aportar conexión a internet que cumpla con las características que defina la Comunidad de Madrid, en su caso”*; etc.).



## **8.2. Teléfono móvil corporativo.**

Código de la propuesta: **CYL-2025-12-8211 (2º trámite)**

Una de las propuestas sostiene que, en la actualidad, no tiene sentido el gasto que supone un móvil corporativo, pues existen herramientas de comunicaciones eficientes con TEAMS tanto para chat como para videollamadas o simplemente llamadas.

Frente a ello, hay que señalar que es obligación de la Administración proporcionar a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad, tal y como expresamente dispone el artículo 47 bis del TREBEP. Teniendo esto en cuenta, si actualmente el teléfono fijo continúa siendo una herramienta que se facilita a una gran parte de los empleados públicos de esta Administración -precisamente por considerarla útil y necesaria-, no se estima que existan razones para eliminar dicha herramienta en el lugar de trabajo a distancia. Todo lo contrario: se considera que es un elemento que agiliza las comunicaciones.

## **9. RÉGIMEN TRANSITORIO**

### **9.1. Solicitudes presentadas y no tramitadas.**

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

#### **RESPUESTA:**

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



### **III. APORTACIONES EN EL TRÁMITE DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA.**

En cumplimiento del artículo 75.5, párrafo segundo, de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, 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: plazo de diez días naturales para aportaciones finalizado el 5 de diciembre de 2024, en el caso del primer trámite de audiencia e información pública; y plazo de once días naturales finalizado el 9 de diciembre de 2025, en el caso del segundo trámite.

Durante el primero de los trámites señalados, el finalizado en diciembre de 2024, se formularon las sugerencias que a continuación se detallan y responden. En el segundo trámite, finalizado en diciembre de 2025, no se han recibido sugerencias.

#### **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.







**Junta de  
Castilla y León**

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

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

Valladolid, a fecha de la firma electrónica

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Francisco Javier Raedo Aparicio

