



INFORME SOBRE EL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA.

En fecha 19 de marzo de 2021, se ha recibido en este Gabinete Jurídico, a través de la Vicepresidencia de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, consulta sobre el proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El presente informe se emite en virtud de los preceptos 10.1 a) de la Ley 5/2013, de 17 de octubre, de Ordenación del Servicio Jurídico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y 11.a) del Decreto 128/1987, de 22 de septiembre, de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico.

Para la elaboración del mismo se han tenido en cuenta los siguientes documentos:

- Memoria del proyecto del Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Resolución por la que se autoriza la iniciación para la elaboración de un proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- Certificado de la Jefa de Área de Relaciones sindicales y Condiciones de Trabajo del Acuerdo alcanzado en la Mesa de General de Negociación de los empleados públicos el día 10 de marzo de 2021 sobre el borrador del proyecto por el que se





regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Informe de la Dirección General de Presupuestos sobre el borrador del proyecto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Informe de Impacto de Género sobre el borrador del proyecto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Informe de adecuación a la normativa vigente sobre racionalización y simplificación de procedimientos y medición de cargas sobre el borrador del proyecto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Informe de la Inspección General de Servicios sobre el borrador del proyecto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

-Borrador del proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

A la vista de los anteriores documentos, procede emitir informe con base en los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- COMPETENCIA.





El artículo 149.1.18ª reconoce como competencia exclusiva del Estado las bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios, correspondiendo el desarrollo legislativo y reglamentario a la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, en virtud de las competencias asumidas en los artículos 31.1.1ª y 39.3 de su Estatuto de Autonomía.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, dispone que las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y especiales de trabajo de sus funcionarios públicos y que, en relación con el régimen de jornada de trabajo del personal laboral, se estará a lo establecido en este capítulo y en la legislación laboral correspondiente, siendo el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el que regula el trabajo a distancia.

El artículo 36 de la Ley 11/2013, de 25 de septiembre de 2013, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, dispone en su apartado primero que “El ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno, sin perjuicio de la facultad de sus miembros para dictar normas reglamentarias en el ámbito propio de sus competencias”

SEGUNDO.- TRAMITACIÓN.

El ya citado artículo 36 de la Ley 11/2013, de 25 de septiembre de 2013, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, añade en el segundo apartado que *“El ejercicio de dicha potestad requerirá que la iniciativa de la elaboración de la norma reglamentaria sea autorizada por el Presidente o el Consejero competente en razón de la materia, para lo que se elevará memoria comprensiva de los objetivos, medios necesarios, conveniencia e incidencia de la norma que se pretende aprobar”*. Exigiendo el apartado tercero que en la





elaboración de la norma se recaben los informes y dictámenes que resulten preceptivos, así como cuantos estudios se estimen convenientes.

En la tramitación del presente procedimiento se ha cumplido con la mencionada exigencia, incluida la preceptiva, en este caso, negociación colectiva; quedando pendiente, por razón cronológica, del dictamen del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

TERCERO.- FONDO.

La memoria de la iniciativa reglamentaria justifica la misma, esencialmente, en la necesidad de adaptar la normativa vigente en materia de teletrabajo a los postulados del Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19.

En la referida disposición legislativa se introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado con el siguiente tenor:

“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito





correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

Además, el mencionado decreto-ley, en su disposición final segunda, exige la adaptación a su contenido de la normativa que se encuentre vigente en el momento de su aprobación.”

En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha la disposición que actualmente regula el teletrabajo es el Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios del personal empleado público en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

El borrador del proyecto de Decreto se estructura en un preámbulo o exposición de motivos, cinco capítulos, cuatro disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.





Examinado el contenido del mismo se considera que es fiel a los postulados básicos del artículo 47 bis del EBEP anteriormente transcrito: carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados; expresa autorización a través de criterios objetivos para el acceso y compatible con la modalidad ordinaria presencial; cumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso, y de protección de datos de carácter personal; igualdad de deberes y derechos que el resto del personal que trabaje presencialmente; obligatoriedad de la Administración de proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.

En el capítulo I, denominado “disposiciones generales” se establece el objeto y finalidad de la norma, así como su ámbito de aplicación. El artículo 2.2 excluye expresamente al personal docente no universitario, pudiendo ofrecer confusión con respecto al personal docente universitario, que, indudablemente no forma parte del colectivo de empleados públicos incluido en el ámbito de aplicación de la norma sometida a informe. Además, no se alcanza a comprender a qué personal laboral se hace referencia en el último inciso de este precepto, sobretodo teniendo en cuenta que el artículo 47 bis.5 EBEP incluye a todo el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

En el capítulo II, se establecen los requisitos subjetivos y objetivos para poder obtener la preceptiva autorización para prestar los servicios mediante teletrabajo. Tiene que tratarse de un puesto de trabajo idóneo para ello, conforme a la susceptibilidad establecida en el artículo (por inclusión y exclusión), y desempeñado por un empleado público al que el artículo 3 exige el cumplimiento de determinados requisitos. Como quiera que, entre ellos, no se hace referencia a la clase de empleado público, hay que dar por entendido que acoge el término empleado público, tanto a funcionarios de carrera o interinos, personal eventual y personal laboral fijo, temporal o indefinido.





Se exige para acceder a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo el encontrarse el empleado público en servicio activo, no obstante, se establece la posibilidad poder solicitarse esta modalidad desde una situación distinta a la de activo con reserva de puesto de trabajo. Pero no se aclara con qué finalidad, que no podría ser otra que la del reingreso, pues su eventual concesión va ligada a haber formalizado el plan de trabajo individualizado que establece el artículo 5, incompatible con quien no se encuentra en activo.

En el capítulo IV, referido a los “Procedimientos de autorización, suspensión y finalización del teletrabajo”, se establecen en el artículo 14.5, para cuando no sea posible en una unidad administrativa o centro de trabajo autorizar el teletrabajo a todos los empleados públicos que subjetiva y objetivamente puedan acceder a esta modalidad, una serie de criterios o circunstancias para priorizar a unos sobre otros, en los que no parece contemplarse la posibilidad de que alguno de los empleados públicos que han de ser valorados con estos criterios pueda acumular más de uno de ellos. Por ejemplo, que sea víctima de violencia de género y, además, resida en zona escasamente poblada. Quizá lo más adecuado sería establecer para cada una de las circunstancias una determinada puntuación, priorizando a quien más puntos obtenga.

El artículo 14.4 establece el plazo máximo para dictar la resolución de autorización del teletrabajo, y el 16.3 el de la concesión o denegación de la prórroga, pero en ninguno de ellos se hace referencia alguna al sentido del silencio, que no puede entenderse otro, por el rango de la norma, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 39/2015, que el estimatorio.

La disposición derogatoria única.1, que deroga expresamente y sin excepción alguna el Decreto 57/2013, puede ser incompatible con la disposición transitoria primera, que mantiene la vigencia de la referida norma con respecto a los empleados públicos no incluidos en el ámbito de aplicación del apartado 1 del artículo 2 hasta la entrada en vigor de su normativa específica.





CONCLUSIONES

Por lo expuesto, a la vista de la documentación remitida, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1 a) de la Ley 5/2013, de 17 de octubre, de Ordenación del Servicio Jurídico de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y 11.a) del Decreto 128/1987, de 22 de septiembre, de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico, y sin perjuicio de las observaciones realizadas, se informa FAVORABLEMENTE el proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

Es todo cuanto este Gabinete Jurídico tiene el honor de informar, no obstante V.I. resolverá lo que estime más acertado.

En Toledo, a fecha de firma

Letrado

V^oB^o Directora de los Servicios Jurídicos

Ángel Quereda Tapia

M^a Belén López Donaire

