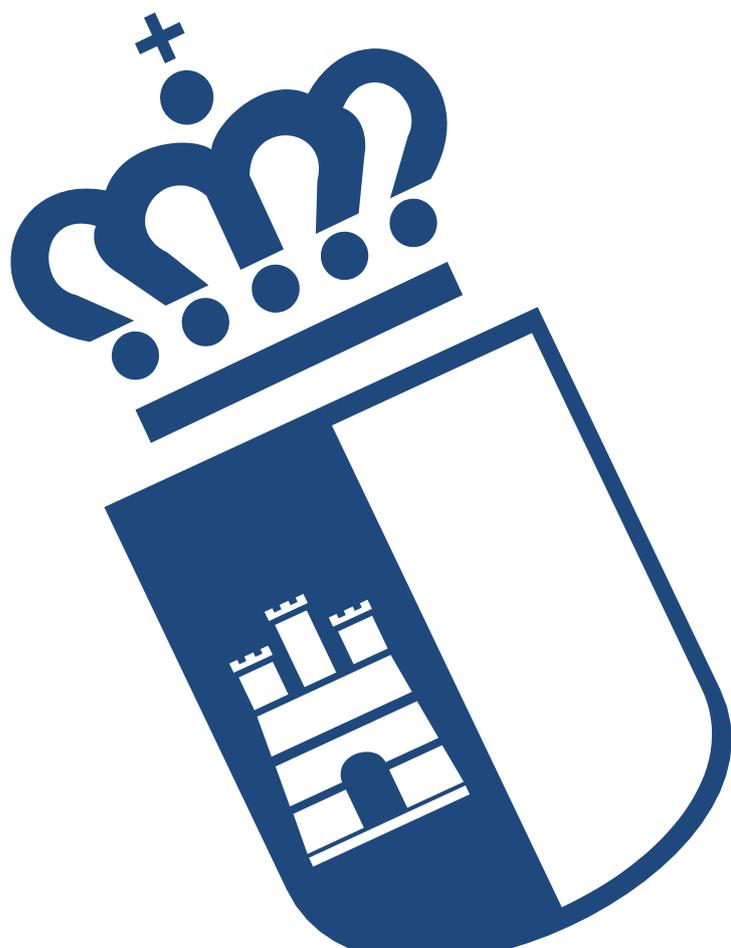


MEMORIA

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





ÍNDICE

I. OBJETIVOS Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO.....	3
I.1 Necesidad del proyecto	3
I.2 Objetivos del proyecto.....	4
I.3 Análisis de alternativas	4
I.4 Adecuación a los principios de buena regulación	5
II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO.....	6
II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto	6
II.2 Análisis jurídico.....	14
II.3 Descripción de la tramitación	15
III. ANÁLISIS DE IMPACTOS	17
III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias	17
III.2 Efectos sobre la competencia	18
III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario	18





I. OBJETIVOS Y CONVENIENCIA DEL PROYECTO

I.1 Necesidad del proyecto

La Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, posibilita en su artículo 100.3 la prestación de servicios de carácter no presencial en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen y reconoce en su artículo 96.j) el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en correspondencia con la naturaleza jurídica de la relación de servicio.

En su desarrollo se aprobó 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, que ha sido hasta el momento el marco normativo regulador del teletrabajo en la Administración autonómica.

Ahora, a través 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, se establece la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas, inexistente hasta esa fecha, con la finalidad declarada de asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas, impulsando nuevas formas de organización y estructuración del trabajo de las empleadas y empleados públicos para el mejor servicio a los intereses generales que tienen encomendado.

El citado Real Decreto-ley introduce un nuevo artículo 47.bis en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), regulando con carácter básico la prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo en las Administraciones públicas, considerando como tal “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 las tecnologías de la información y comunicación”.

La regulación básica estatutaria de la prestación de servicios mediante teletrabajo, que también resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, establece, esencialmente, su carácter voluntario y reversible, su deber de contribución a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la igualdad de deberes y derechos del personal con independencia de la modalidad de prestación de servicios, incluyendo la aportación por la Administración de los medios tecnológicos necesarios para su realización, y requiere que las normas que se dicten en su desarrollo sean objeto de negociación colectiva.

La disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, obliga a las Administraciones Públicas a adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-ley en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de dicho real decreto-ley.

De la experiencia adquirida en la implementación del teletrabajo en nuestra Administración cabe destacar también la necesidad de avanzar, desde el punto de vista organizativo, en la identificación de





objetivos y en la evaluación del grado de su cumplimiento, orientando el trabajo a los resultados y potenciando la autonomía e iniciativa del personal en la realización de las tareas encomendadas. Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo del personal empleado público, se pretende continuar en la senda de la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incrementando las posibilidades de teletrabajo. Y todo ello, sobre la base de la igualdad de deberes y derechos, individuales y colectivos, y, teniendo en cuenta, particularmente, su incidencia en materia de seguridad y salud, los derechos a la intimidad, la seguridad y la protección de datos, así como a la desconexión digital.

Además de lo anterior, no pueden perderse de vista otras ventajas y objetivos más amplios del teletrabajo como su contribución al desarrollo de la administración digital, a la sostenibilidad ambiental o al reto demográfico, entre otros.

Así, teniendo en cuenta la aprobación de normativa básica estatal en la materia y la experiencia adquirida en la aplicación de la normativa autonómica sobre teletrabajo, se considera necesario y oportuno aprobar una nueva regulación del teletrabajo en el empleo público autonómico, en particular para el personal funcionario y laboral del sector de administración general.

I.2 Objetivos del proyecto

Desde el punto de vista organizativo, se pretende conseguir una mayor eficacia en la prestación de los servicios, mediante una mejor organización del trabajo a través del uso de las nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos, pues con el teletrabajo la evaluación del rendimiento se efectúa en términos de resultados y objetivos y no de tiempo de presencia en el centro de trabajo. Asimismo, otro objetivo del proyecto de decreto es reorganizar los procesos de trabajo de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, basándolos en una gestión de confianza y autonomía del personal empleado público, mejorando su motivación y por tanto su rendimiento y reduciendo así el absentismo.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo del personal empleado público, se pretende continuar en la senda de la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incrementando las posibilidades de teletrabajo. Y todo ello, sobre la base de la igualdad de deberes y derechos, individuales y colectivos, y, teniendo en cuenta, particularmente, su incidencia en materia de seguridad y salud, los derechos a la intimidad, la seguridad y la protección de datos, así como a la desconexión digital.

I.3 Análisis de alternativas

Como se ha dicho anteriormente, la disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, obliga a las Administraciones Públicas a adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-ley en un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor de dicho real decreto-ley.

Por lo tanto, la única alternativa posible para cumplir con dicha obligación es iniciar una actuación normativa. Esta actuación normativa podría consistir en aprobar un decreto cuyo objeto sea





únicamente modificar aquellos aspectos de la regulación ya existente que pretenden cambiarse o bien en una nueva disposición que regule por entero la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

A la vista de la extensión de las modificaciones que pretenden efectuarse respecto de la norma originaria, de acuerdo con las Directrices de técnica normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005 (BOE núm. 180, de 29 de julio), es preferible la aprobación de una nueva disposición reglamentaria que sustituya a la actualmente vigente.

I.4 Adecuación a los principios de buena regulación

El proyecto de decreto se ajusta a los principios de buena regulación a los que se refiere el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Así, en relación con el principio de necesidad, el presente decreto persigue un interés general. La figura del teletrabajo constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, pues supone avanzar en la identificación de objetivos y en la evaluación del grado de su cumplimiento, orientando el trabajo a los resultados y potenciando la autonomía e iniciativa del personal en la realización de las tareas encomendadas. Supone también el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital, con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general.

En cuanto al principio de eficacia, el proyecto de decreto da cumplimiento a un mandato legal previsto en el artículo 47 bis del EBEP, siendo, por tanto, el instrumento más adecuado para regular el régimen de teletrabajo del personal empleado público al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos.

Por lo que se refiere al principio de proporcionalidad el proyecto de decreto contiene la regulación que se considera imprescindible para completar las previsiones de la legislación que desarrolla.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la aprobación de un nuevo decreto implica dotar del plus de seguridad jurídica que aporta una nueva y completa regulación que comprende tanto los aspectos sustantivos como procedimentales, dotando de certidumbre y claridad a esta materia y siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico.

Asimismo, en aplicación del principio de transparencia, durante el procedimiento de elaboración se favorecerá la participación activa de los potenciales destinatarios de la norma a través de su negociación con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.





II. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO

II.1 Estructura y contenido del proyecto de decreto

La norma se estructura en cinco capítulos y contiene dieciocho artículos, cuatro disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

A continuación, se realiza una explicación de las medidas que la norma contempla, siguiendo para ello el articulado de la misma.

Artículo 1. *Objeto y finalidad.*

Se establece el objeto del proyecto de decreto, se define lo que se entiende por teletrabajo y se dispone la finalidad de la regulación de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.*

Se prevé el ámbito de aplicación del proyecto de decreto, disponiéndose que el mismo será de aplicación al personal funcionario que preste sus servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos y al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del VIII Convenio Colectivo, o norma convencional que lo sustituya, y que ocupe puestos de trabajo que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo.

Asimismo, se dispone que el personal funcionario docente no universitario, el personal estatutario y el personal laboral no incluido en el ámbito de aplicación se regirá por su normativa específica.

Artículo 3. *Requisitos para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.*

En este artículo se recogen los requisitos para poder desarrollar la jornada de trabajo mediante teletrabajo.

Con carácter general, se mantienen los requisitos ya previstos en el Decreto 57/2013, de 12 de agosto. No obstante, se reduce de un año a seis meses el plazo mínimo de desempeño de un puesto de trabajo para poder acceder al teletrabajo.

Por otro lado, es de destacar que se añade el requisito de formalizar un plan de trabajo individualizado. Asimismo, para las sucesivas prórrogas de autorización de teletrabajo se establece la obligación de haber obtenido la evaluación favorable del cumplimiento de los objetivos fijados en el plan de trabajo individualizado del periodo anterior.

Por último, también se introduce la penalización de no poder acceder al teletrabajo durante un año si se ha obtenido una evaluación desfavorable del cumplimiento de los objetivos o se ha incumplido de forma grave la normativa en materia de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad.





Estas modificaciones anteriores tratan de adaptar lo previsto en el párrafo segundo del artículo 47 bis del EBEP, según el cual, *“el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”*.

Artículo 4. Puestos susceptibles de teletrabajo.

En este artículo se define de forma genérica cuáles son los puestos de trabajo susceptibles de desempeñarse mediante teletrabajo. Posteriormente se establecen expresamente una serie de puestos de trabajo que no pueden desempeñarse mediante esta modalidad, añadiéndose a los ya previstos en el Decreto 57/2013, de 12 de agosto, otros puestos de trabajo en los que, con la experiencia adquirida en la aplicación del citado decreto, se ha comprobado que no es posible o conveniente la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Artículo 5. Plan de trabajo individualizado.

El párrafo segundo del artículo 47 bis del EBEP establece que *“el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento”*. Para cumplir con lo previsto en este precepto, se regula en el artículo 5 del proyecto de decreto la obligación de que la persona responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo elabore un plan individualizado de trabajo. Asimismo, también se prevé la obligación de que en la elaboración de dicho plan participe la persona solicitante del teletrabajo, así como el contenido mínimo del plan de trabajo individualizado, debiéndose destacar la necesidad de que dicho plan contenga los objetivos a alcanzar, los indicadores para la valoración del desempeño, la frecuencia de la evaluación o los periodos de interconexión.

En el apartado 4 del artículo 5 se contempla la obligación de que la persona teletrabajadora lleve un registro de las progresiones alcanzadas en cada jornada de teletrabajo, las cuales deben ser validadas por la persona responsable de la unidad administrativa o del centro de trabajo por periodos semanales.

Artículo 6. Régimen general de la prestación.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 47 bis del EBEP, en el artículo 6.1 del proyecto de decreto se prevé que la prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada, así como el carácter voluntario y reversible de dicha modalidad de prestación de servicios.

En el artículo 6.2 del proyecto de decreto se recogen las previsiones del apartado 3 del artículo 47 bis del EBEP, esto es, que el personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios de forma presencial, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

Por último, en el apartado 3 del artículo 6 se habilita a las personas titulares de los órganos directivos de las consejerías que ostenten la jefatura superior de personal u órgano competente de los organismos autónomos podrán establecer previsiones de orden organizativo y de servicio sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.



Artículo 7. Duración del teletrabajo.

En el apartado 1 del artículo 7 se establece el carácter temporal de la prestación de servicios en la modalidad de trabajo, previéndose una duración máxima inicial. No obstante, en el apartado 3 de dicho artículo se contempla la posibilidad de que el teletrabajo pueda prorrogarse por periodos máximos de un año, siempre que no haya cambios en las condiciones de la autorización que lo impidan y exista una evaluación favorable del cumplimiento de objetivos del periodo anterior.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 6.1 del proyecto de decreto, el cual condiciona la prestación del servicio mediante teletrabajo a las necesidades del servicio, el apartado 2 del artículo 7 recoge la posibilidad de suspender el teletrabajo por necesidades del servicio. El citado apartado 2 recoge también la posibilidad de suspender el teletrabajo por circunstancias sobrevenidas que no conlleven la finalización de la autorización.

Artículo 8. Tiempo de trabajo y distribución de la jornada.

En el apartado 1 se mantiene la imposibilidad de que la jornada de trabajo diaria pueda realizarse una parte mediante teletrabajo y otra mediante servicios presenciales; previsión que se contiene actualmente el artículo 3.1 del Decreto 57/2013, de 12 de agosto. A este respecto, hay que tener en cuenta que uno de los objetivos del proyecto de decreto es el de la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u otro lugar distinto al del centro de trabajo. Por lo tanto, no tiene sentido que la persona teletrabajadora tenga que desplazarse cada día hasta su centro de trabajo a desarrollar parte de la jornada diaria de forma presencial, pues entonces el teletrabajo no tendría gran utilidad. Además, ya existen en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha medidas de reducción de jornada y de flexibilización horaria que permitirían satisfacer las necesidades de ausentarse parcialmente durante la jornada diaria.

A continuación, de acuerdo con lo que se prevé en el artículo 5.3.g) del proyecto de decreto, se establece la obligación de que los días concretos de prestación de servicios mediante teletrabajo se fijen en el plan de trabajo individualizado, de acuerdo con el empleado o empleada y en función de las necesidades del servicio y de la programación de las tareas. No obstante, también se prevé la posibilidad de requerir la presencia física ocasional en el centro de trabajo de la persona teletrabajadora, por necesidades del servicio debidamente justificadas y con una antelación mínima de 24 horas.

El artículo 47 bis.2 del EBEP establece la prestación del servicio mediante teletrabajo será compatible con la modalidad presencial. El citado artículo impide así la posibilidad de que la jornada se desarrolle únicamente mediante teletrabajo. Esta posibilidad se ha descartado, en primer lugar, porque siempre se requiere cierta presencia en momentos estratégicos para el desarrollo de las funciones asignadas. Y, en segundo lugar, porque teletrabajar como forma casi única no es, en principio, la vía más interesante.

En efecto, se ha valorado como muy importante que las personas teletrabajadoras no pierdan por completo el contacto físico con su puesto y sus compañeros habituales de trabajo para evitar así posibles sentimientos de soledad o de aislamiento, una pérdida de socialización en términos personales y de *feedback* sobre aspectos laborales con los compañeros habituales de trabajo, un acusado sentimiento de ruptura en los ritmos de vida y de ciertas rutinas personales que se sienten como confortables.





De acuerdo con lo anterior, en el apartado 2 del artículo 8 del proyecto de decreto se establece un máximo de la jornada que puede ser desarrollada mediante teletrabajo; máximo que se fija en el 50% de la jornada en cómputo mensual, aumentándose así el porcentaje previsto en el Decreto 57/2013, de 12 de agosto. Además, se establece la obligación de acudir a trabajar presencialmente, como mínimo, dos días a la semana; regla general que, excepcionalmente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, puede reducirse a un día de presencia mínima semanal.

Por otro lado, también se mantiene la previsión de que el porcentaje de jornada en que deben prestarse servicios a través de teletrabajo se fijará en la resolución de autorización, así como la posibilidad de que, por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio, se pueda modificar dicho porcentaje por acuerdo entre la persona empleada y el órgano competente para dictar la autorización. Por último, se añade la previsión de que, en caso de desacuerdo, el órgano competente establecerá el porcentaje de jornada de teletrabajo de forma motivada.

En el apartado 4 del artículo 8 del proyecto de decreto se prevé, de acuerdo con el artículo 5.3.h) del proyecto, la obligatoriedad de fijar periodos de interconexión dentro del horario fijo de presencia en el puesto de trabajo, durante los que la persona teletrabajadora deberá estar disponible. Asimismo, se permite determinar otros periodos adicionales de interconexión, atendiendo a las características del puesto de trabajo.

En el apartado 5 del artículo 8 se regula el control de la jornada de trabajo mediante las mismas aplicaciones informáticas de control del horario presencial, así como el cómputo de la jornada diaria prestada mediante teletrabajo a efectos del cumplimiento de la jornada.

Por último, en el apartado 6 del artículo 8 se prevé que en los puestos de trabajo que tengan asignado régimen de jornada partida, el horario de tarde se efectuará necesariamente en los días de trabajo presencial.

Artículo 9. Seguridad y salud en el teletrabajo.

En el artículo 9 del proyecto de decreto, tras establecer el derecho de las personas teletrabajadoras a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, se regulan las especialidades en esta materia en relación con la prestación de servicios mediante teletrabajo.

Así, se prevé, en primer lugar, que la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del teletrabajo deberá tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Y, en segundo lugar, se regula la forma en que debe llevarse a cabo la evaluación de los riesgos laborales en el teletrabajo, previéndose la obligación de que la persona teletrabajadora autocompruebe los riesgos a los que está expuesto, así como la posibilidad de que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, por propia iniciativa o a instancia de la persona teletrabajadora, visite el lugar en el que se desarrolla el teletrabajo cuando se considere necesaria la valoración presencial de su entorno.



Artículo 10. Desconexión digital.

En el artículo 10 del proyecto de decreto se recogen los derechos del personal empleado público, previstos en el artículo 14.j) bis del EBEP, a la desconexión digital y a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición.

Artículo 11. Medios.

El artículo 11 del proyecto de decreto desarrolla las previsiones para cumplir la obligación de la Administración, prevista en el apartado 4 del artículo 47 bis del EBEP, de proporcionar a las personas que teletrabajen los medios tecnológicos necesarios para su actividad, así como de mantener esos medios. Dichos medios tecnológicos se concretan en: a) un ordenador personal, de uso exclusivo para la realización de la prestación laboral y que será el mismo para su uso indistinto tanto en las jornadas de teletrabajo como en las de carácter presencial, y b) las aplicaciones y herramientas informáticas necesarias.

Artículo 12. Protección de datos y seguridad de la información.

En el artículo 12 del proyecto de decreto recoge el deber de las personas teletrabajadoras de cumplir la normativa vigente sobre protección de datos y seguridad de la información, así como el derecho a la intimidad y a la protección de sus datos personales.

Artículo 13. Formación.

El artículo 13 del proyecto de decreto dispone la obligación de la Administración de facilitar al personal empleado público formación en materia de teletrabajo. En primer lugar, a las personas teletrabajadoras sobre las condiciones de la prestación de servicios mediante teletrabajo. Y, en segundo lugar, a las personas responsables de las unidades administrativas o centros de trabajo sobre técnicas de dirección por objetivos, planificación y gestión.

Artículo 14. Procedimiento de autorización para la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

En el artículo 14 del proyecto de decreto se regula el procedimiento de autorización para la prestación de servicios mediante teletrabajo, previéndose, en coherencia con el artículo 6.1, en el que se establece el carácter voluntario para acceder al teletrabajo, que el procedimiento solo puede iniciarse mediante solicitud del empleado o empleada. Asimismo, se prevé que el procedimiento se tramitará íntegramente a través de medios electrónicos.

La competencia para resolver se atribuye a la persona titular del órgano directivo de la consejería u organismo autónomo que ostente la jefatura superior de personal y se establece el plazo máximo para resolver y notificar la resolución expresa del procedimiento, que pasa de un mes a dos meses.

También se prevén unos criterios para autorizar el acceso al teletrabajo cuando varios empleados públicos de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar el servicio





mediante teletrabajo y por cuestiones organizativas no fuera posible la autorización a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados públicos y la Administración.

Artículo 15. Procedimiento de suspensión temporal de la autorización de teletrabajo.

El artículo 7.2 del proyecto de decreto recogía la posibilidad de suspender temporalmente una autorización de teletrabajo por necesidades del servicio o por circunstancias sobrevenidas que no conlleven la finalización de la autorización.

En el artículo 15 se regula el procedimiento para esa suspensión, su forma de inicio, el órgano competente para acordarla y la obligación, en los procedimientos iniciados de oficio, de conceder un trámite de audiencia a la persona teletrabajadora.

Artículo 16. Procedimiento de prórroga de la autorización de teletrabajo.

En el artículo 16 del proyecto de decreto se prevé el procedimiento de prórroga de la autorización de teletrabajo. Dicho procedimiento debe iniciarse a instancia de la persona teletrabajadora, con un mes de antelación a su finalización y se establece un plazo máximo de un mes para resolver y notificar la resolución expresa del procedimiento.

Por otro lado, de acuerdo con lo previsto en el artículo 7.3 del proyecto de decreto se exige la evaluación del cumplimiento de objetivos del periodo anterior, así como un informe favorable del órgano directivo competente en materia de función pública.

Artículo 17. Finalización de la autorización de teletrabajo.

El artículo 47 bis del EBEP establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo tendrá carácter reversible. De acuerdo con lo anterior, el artículo 17 del proyecto de decreto prevé la posibilidad de que la autorización de teletrabajo pueda finalizar en cualquier momento, de oficio o a solicitud de la persona teletrabajadora, por las causas justificadas previstas en el apartado 2, previa audiencia a la persona teletrabajadora.

Por último, en el apartado 3 se contemplan, como causas automáticas de finalización de la autorización de teletrabajo, la finalización del plazo establecido o el cese en el puesto de trabajo.

Artículo 18. Comisión de Seguimiento del teletrabajo.

En el artículo 18 del proyecto de decreto se crean dos comisiones de seguimiento de la prestación de servicios mediante teletrabajo y se regulan su composición y sus funciones.

La primera de estas comisiones está formada únicamente por representantes de la Administración y, entre sus funciones, destacan las de analizar el resultado de los informes globales de evaluación y seguimiento del teletrabajo que deben realizar semestralmente los órganos que autoricen





esta modalidad de prestación de servicios, realizar un seguimiento de los resultados de las evaluaciones periódicas individuales o la elaboración de un informe anual de seguimiento del teletrabajo.

La segunda de las comisiones está compuesta, además de por representantes de la Administración, por las organizaciones sindicales presentes en los ámbitos sectoriales de negociación del personal empleado público al que resultaría de aplicación el decreto. Corresponde a esta Comisión conocer y debatir el informe anual citado anteriormente, así como estudiar y proponer cuantas medidas de mejora o de desarrollo del régimen de teletrabajo se estimen procedentes.

Disposición adicional primera. *Prestación de servicios no presencial en situaciones extraordinarias.*

Si bien el artículo 47 bis del EBEP establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo tendrá carácter voluntario, permite también que ello no sea así en supuestos excepcionales debidamente justificados. De acuerdo con lo anterior, la disposición adicional primera establece en su apartado primero que en situaciones extraordinarias motivadas por razones de emergencia sanitaria, por necesidades de prevención de riesgos laborales, así como por cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que impida o haga no aconsejable el desarrollo del trabajo de forma presencial, la consejería competente en materia de función pública podrá establecer un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial.

En el apartado segundo de la disposición adicional primera se contempla también la posibilidad de establecer la prestación de servicios en modalidad no presencial cuando no sea posible un traslado por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantice de forma más efectiva la protección de la persona empleada pública víctima de violencia de género.

Disposición adicional segunda. *Definición de unidad administrativa.*

En la disposición adicional segunda se prevé una definición de unidad administrativa, a efectos de lo previsto en el proyecto de decreto.

Disposición adicional tercera. *Organización del espacio en los centros de trabajo.*

En esta disposición adicional se prevé la posibilidad de que la puesta a disposición de los medios tecnológicos necesarios para el teletrabajo afecte a la distribución del espacio de los centros de trabajo para un mejor aprovechamiento de las superficies y los espacios disponibles.

Disposición adicional cuarta. *Jornada y horario de trabajo a efectos del régimen de incompatibilidades.*

En la disposición adicional cuarta se mantiene lo ya previsto en la disposición adicional primera del Decreto 57/2013, de 12 de agosto, en la que se establecía qué jornada y horario debía tenerse en





cuenta para el reconocimiento o autorización de compatibilidad al personal empleado público al que se le haya autorizado la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Disposición transitoria primera. *Vigencia transitoria del Decreto 57/2013, de 12 de agosto de 2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

En esta disposición transitoria se prevé la pervivencia o ultraactividad del Decreto 57/2013, de 12 de agosto, para el personal no incluido en el ámbito de aplicación de la nueva norma hasta que se apruebe su normativa específica que regule la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.

Disposición transitoria segunda. *Autorizaciones de teletrabajo otorgadas al amparo del Decreto 57/2013, de 12 de agosto de 2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.*

En la disposición transitoria segunda se regula cómo se aplica la nueva regulación a las autorizaciones de teletrabajo concedidas anteriormente a la entrada en vigor de la nueva norma.

Disposición transitoria tercera. *Régimen jurídico aplicable a los procedimientos de autorización de teletrabajo iniciados antes de la entrada en vigor del presente decreto.*

En esta disposición transitoria se declara la aplicación de la nueva norma a los procedimientos de autorización para la prestación de servicios mediante teletrabajo iniciados antes de su entrada en vigor y que se encuentren pendientes de resolución.

Disposición transitoria cuarta. *Medios tecnológicos.*

De acuerdo con esta disposición transitoria, por motivos organizativos y de disponibilidad de medios, la obligatoriedad de que la Administración facilite los medios tecnológicos para desempeñar el puesto de trabajo en la modalidad de teletrabajo no será efectiva hasta que transcurra, como máximo, un año desde la entrada en vigor de la nueva norma. No obstante, se prevé que, durante este período transitorio, la prestación de servicios mediante teletrabajo puede desarrollarse con un equipo informático propiedad de la persona teletrabajadora.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

En esta disposición se recogen las normas que se derogan.

Disposición final primera. *Facultades de desarrollo.*

Esta disposición contiene la habilitación normativa para dictar las disposiciones necesarias en desarrollo del decreto o las instrucciones precisas para garantizar su aplicación.



Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

Esta disposición se refiere a la entrada en vigor de la norma.



II.2 Análisis jurídico

El 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, ha añadido un nuevo artículo 47 bis en el EBEP en el que se regula, con carácter de legislación básica, la prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo en las Administraciones públicas.

Por otro lado, el artículo 100.3 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, dispone que *«en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen y siempre que ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y características del puesto de trabajo, se podrán prestar servicios de carácter no presencial desarrollando parte de la jornada de trabajo desde el domicilio mediante el uso de medios electrónicos»*.

Por lo tanto, el proyecto de decreto tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 47 bis del EBEP y 100.3 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo.

Por otro lado, uno de los objetivos del proyecto de decreto es la conciliación de la vida personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio u otro lugar distinto al centro de trabajo y en el horario que se pacte con la empleada o con el empleado, todo ello sin disminución de la cantidad y calidad del servicio.

De acuerdo con lo anterior, el proyecto de decreto supone una aplicación del derecho del personal empleado público a que se adopten medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Este derecho se recoge, con carácter general, en los siguientes preceptos:

- Artículo 51.b) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según el cual, las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán *“facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional”*.
- Artículo 4.e) de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, que establece como principio general que debe regir y orientar las actuaciones de las Administraciones públicas, *“la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y familiar, fomentando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de mujeres y hombres”*.

En el ámbito del empleo público, este derecho se encuentra previsto en los siguientes artículos:



- Artículos 14.j) del EBEP y 96.j) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, los cuales prevén el derecho “a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”.
- Artículo 42 de la Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha, el cual prevé que para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha adoptará, entre otras, las siguientes medidas:
 - En los departamentos, organismos y empresas públicas dependientes de la Junta de Comunidades se establecerán, previa negociación con los sindicatos más representativos, planes de conciliación que podrán incluir, entre otros, aspectos relacionados con la organización de los tiempos de trabajo, espacios y horarios.
 - La realización de un horario flexible, siempre que se alcancen los objetivos predeterminados y lo permitan la naturaleza de los puestos de trabajo y las necesidades del servicio.

En cuanto a la relación del proyecto de decreto con el Derecho de la Unión Europea, hay que mencionar el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002, en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea, por los interlocutores sociales del ámbito europeo más relevantes.

Por último, hay que señalar que con la entrada en vigor de la nueva norma quedarán derogadas las siguientes normas:

- El Decreto 57/2013, de 12 de agosto de 2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.
- La letra u) del apartado 1 del artículo 9 del Decreto 80/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y competencias de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas.

II.3 Descripción de la tramitación

El ejercicio de la potestad reglamentaria se encuentra regulado con el carácter de norma básica en el título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El artículo 133 de la citada ley dispone que con carácter previo a la elaboración del proyecto reglamentario se sustancie una consulta pública, salvo que concurra alguna de las causas previstas en su apartado 4. El carácter de norma básica del primer inciso del apartado 1, así como del primer párrafo del apartado 4 del referido artículo ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en su sentencia 55/2018, de 24 de mayo.

En el presente caso, al tratarse de un proyecto normativo de carácter organizativo, se ha prescindido, de acuerdo con lo previsto en el párrafo primero del artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del trámite de consulta pública, previo a la elaboración del proyecto de decreto, previsto en el artículo 133.1 de la citada ley.





Por otro lado, el artículo 36.3 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha, establece que *“cuando la disposición afecte a derechos o intereses legítimos de los ciudadanos se someterá a información pública de forma directa o a través de las asociaciones u organizaciones que los representen, excepto que se justifique de forma suficiente la improcedencia o inconveniencia de dicho trámite”*. En el presente caso, el proyecto de decreto no afecta a derechos a intereses legítimos de la ciudadanía, ya que, como se ha dicho anteriormente, tiene carácter organizativo, pues tiene por objeto regular la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. Por tanto, no es necesario el trámite de información pública previsto en el artículo 36.3 de la Ley 11/2003, de 25 de septiembre, del Gobierno y del Consejo Consultivo de Castilla-La Mancha.

Los artículos 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y 151.1.l) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, establecen que serán objeto de negociación con las organizaciones sindicales las materias referidas a calendario laboral, horarios o jornadas. De acuerdo con lo anterior, el proyecto de decreto se ha negociado en las reuniones de la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha celebradas los días 16, 17, 22, 23 y 24 de febrero y 1 y 10 de marzo de 2021. Tras la citada negociación, se han incluido en el proyecto de decreto las siguientes propuestas realizadas por las organizaciones sindicales:

- En el artículo 3.a) se ha añadido la posibilidad de que también pueda solicitar el acceso a la prestación de servicios mediante teletrabajo el personal que se encuentre en situaciones distintas a la de servicio activo, siempre que estas conlleven reserva del puesto de trabajo. De acuerdo con lo anterior, se añade en el artículo 3.b) que en estos casos es necesario haber desempeñado el puesto de trabajo durante los seis meses inmediatamente anteriores al pase a la situación administrativa con reserva de puesto.
- En el artículo 4 se añade la previsión de que en aquellos puestos en los que el servicio presencial se alterne o compagine con actividades que no exijan presencialidad, puede autorizarse el teletrabajo en las jornadas que no requieran la citada presencialidad.
- En los artículos 6.1, 7.2 y 8.2 se añade que las necesidades del servicio a las que se condiciona la prestación de servicios mediante teletrabajo, por las que puede suspenderse una autorización de teletrabajo o por las que puede modificarse el porcentaje en régimen de teletrabajo, deben estar debidamente motivadas.
- En el artículo 8 se incrementa el porcentaje máximo en teletrabajo hasta el 50% de la jornada. Asimismo, se modifica el cómputo de la jornada a la que habría que aplicar dicho porcentaje, que pasa de ser una jornada semanal a una jornada mensual. También se añade la obligación de acudir a trabajar presencialmente, como mínimo, dos días a la semana; regla general que excepcionalmente y teniendo en cuenta las necesidades del servicio, puede reducirse a un día de presencia mínima semanal.
- En el artículo 8.3, la obligación de que las unidades administrativas cuenten con una presencia mínima diaria obligatoria del cuarenta por ciento de sus efectivos pasa al treinta y tres por ciento.
- En el artículo 14.5.b) se añade una mención a la enfermedad que curse brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria y en el artículo 14.5.c), se ha incluido una mención expresa a las familias monoparentales con hijos o hijas menores de doce años.





- En el artículo 15.2 se añade que la suspensión temporal de la autorización de teletrabajo debe ser por duración determinada.
- En el artículo 18 se crea una comisión de seguimiento del teletrabajo paritaria con representantes de las organizaciones sindicales.
- En la disposición adicional primera se prevé la obligación de informar a las organizaciones sindicales de la adopción de regímenes excepcionales de prestación de servicios en modalidad no presencial en situaciones extraordinarias.
- Se ha añadido una nueva disposición transitoria en la que se prevé la pervivencia o ultraactividad del Decreto 57/2013, de 12 de agosto, para el personal no incluido en el ámbito de aplicación de la nueva norma hasta que se apruebe su normativa específica que regule la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.
- En la disposición transitoria segunda se aclara que las autorizaciones de teletrabajo concedidas con anterioridad y que mantienen su validez pueden prorrogarse al finalizar su vigencia.
- En la disposición transitoria cuarta se añade la posibilidad de que, hasta que la obligación de la Administración de prestar los medios tecnológicos necesarios para el teletrabajo, este puede desarrollarse con un equipo informático propiedad de la persona teletrabajadora.

III. ANÁLISIS DE IMPACTOS

III.1 Adecuación de la norma al orden constitucional de competencias

La totalidad de las disposiciones incluidas en el proyecto normativo constituyen materia de empleo público en cuanto se dirigen directamente a la configuración de las condiciones en que el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha puede prestar servicios mediante teletrabajo.

El artículo 149.1.18ª de la Constitución española atribuye al Estado la competencia exclusiva para aprobar las bases del régimen estatutario de sus funcionarios, incluyéndose en ellas «*en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidades de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administraciones públicas*» (STC 37/2002, de 14 de febrero, FJ 5 y las allí citadas).

Por su parte, el artículo 39.3 de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, dispone que «*en el ejercicio de la competencia de organización, régimen y funcionamiento prevista en el artículo 31.1.1ª del presente Estatuto y, de acuerdo con la legislación del Estado, corresponde a la Comunidad Autónoma, entre otras materias, el establecimiento del régimen estatutario de sus funcionarios*».

De acuerdo con lo anterior, el apartado 2 del artículo 47 bis del EBEP dispone que la prestación del servicio mediante teletrabajo «*se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto*».





III.2 Efectos sobre la competencia

Dado el objeto del proyecto de decreto, el mismo no tiene ningún efecto sobre la competencia en el mercado.

III.3 Efectos sobre el ingreso y el gasto presupuestario

La aplicación del nuevo decreto se llevará a cabo con los medios de personal disponibles en los Consejerías y organismos autónomos y no requerirá dotaciones económicas adicionales, debiendo aprovecharse los recursos y estructuras organizativas existentes.

Por otro lado, el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público establece que “la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”. De acuerdo con lo anterior, el artículo 11 del proyecto de decreto prevé que la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha proporcionará a las personas que teletrabajen: a) un ordenador personal, de uso exclusivo para la realización de la prestación laboral y que será el mismo para su uso indistinto tanto en las jornadas de teletrabajo como en las de carácter presencial, y b) las aplicaciones y herramientas informáticas necesarias.

El coste unitario de estos medios se estima en 1.190 € + I.V.A. de acuerdo con el siguiente desglose:

En la oficina	
- Portátil profesional 14” (i5, 16GB, SSD 500GB, Windows 10 Professional)	650€
- Base usb-c con capacidad de carga	120€
- Se mantiene el monitor, teclado y ratón actual	
- Auriculares con micrófono	40€
- Cámara	50€
- Cable Kensington	40€
En casa	
- Monitor multimedia	200€
- Teclado y ratón	30€
- Maletín	30€
- Cables	30€
	1.190€ + IVA

En el escenario del teletrabajador el teléfono en la oficina sería softphone, prescindiéndose del terminal físico de acuerdo con la política establecida por comunicaciones.

Actualmente, hay 191 personas que prestan servicios en régimen de teletrabajo, de las cuales 104 cuentan ya con un ordenador personal. Con la entrada en vigor del proyecto de decreto se estima que, en un primer momento, va a ser necesario dotar de los medios tecnológicos necesarios para que puedan teletrabajar a unas 500 personas. Por ello, el coste estimado de la entrada en vigor del nuevo decreto sería de 595.000 €.



Documento Verificable en www.jccm.es mediante Código Seguro de Verificación (CSV): 5669C36AB1D7427841F9ED



A los importes dados deberán sumarse los gastos de la VPN y las licencias para poder prestar soporte a los equipos cuando no estén conectados a la red de la corporativa:

VPN: 5€/año

Licencias TeamViewer: 60.000 €/año.

El soporte de atención a usuarios se prestará con los medios personales actualmente existentes.

Por último, hay que destacar que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo produce una disminución de los gastos corrientes de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

