



Sr. Amilivia González, Presidente y Ponente

Sr. Estella Hoyos, Consejero
Sr. Fernández Costales, Consejero
Sr. Pérez Solano, Consejero
Sr. Madrid López, Consejero
Sr. Nalda García, Consejero

Sr. Sobrini Lacruz, Secretario

La Sección Primera del Consejo Consultivo de Castilla y León, reunida en Zamora el día 17 de febrero de 2011, ha examinado el *proyecto de Decreto por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León*, y a la vista del mismo y tal como corresponde a sus competencias, emite, por unanimidad, el siguiente

DICTAMEN

I

ANTECEDENTES DE HECHO

El día 18 de enero de 2011 tuvo entrada en este Consejo Consultivo la solicitud de dictamen preceptivo sobre el *expediente relativo al proyecto de decreto por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León*.

Examinada la solicitud y admitida a trámite con fecha 19 de enero de 2011, se procedió a darle entrada en el registro específico de expedientes del Consejo con el número de referencia 54/2011, iniciándose el cómputo del plazo para la emisión del dictamen, tal como dispone el artículo 53 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de Castilla y León, aprobado por el Decreto 102/2003, de 11 de septiembre. Turnado por el Sr. Presidente del Consejo, correspondió su ponencia al Consejero Sr. Amilivia González.

Primero.- El proyecto.

El proyecto de decreto sometido a consulta consta de un preámbulo, en el que se exponen las razones que justifican la norma, doce artículos, una disposición adicional y dos disposiciones finales.



El artículo 1 establece el objeto de la norma.

El artículo 2 define lo que debe entenderse por teletrabajo.

El artículo 3 regula su ámbito de aplicación.

El artículo 4 determina el procedimiento de acceso al teletrabajo.

El artículo 5 recoge los requisitos que deben reunir los empleados públicos para acceder a la prestación del servicio mediante jornada de trabajo no presencial.

El artículo 6 establece los criterios preferentes de autorización.

El artículo 7 fija las causas de denegación de las solicitudes para el cumplimiento de la jornada en su modalidad no presencial.

El artículo 8 establece cómo se efectuará la distribución de la jornada.

El artículo 9, bajo la rúbrica de "Régimen del teletrabajo", asegura los mismos derechos, obligaciones y retribuciones del empleado público sujeto al régimen de teletrabajo.

El artículo 10 se refiere al equipamiento, protección de datos y prevención de riesgos.

El artículo 11, relativo a la "Formación", dispone que se facilitarán tanto al empleado como a los jefes de servicio los cursos necesarios para el desempeño u organización del trabajo a distancia.

El artículo 12 encomienda a una futura regulación la justificación en el sistema de control horario de la jornada no presencial en la modalidad de teletrabajo.

La disposición adicional prevé que, en supuestos excepcionales o de carácter extraordinario, los empleados públicos podrán solicitar prestar la totalidad del servicio de la jornada de trabajo en forma no presencial.



La disposición final primera habilita al titular de la Consejería competente en materia de función pública para dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo del decreto y las instrucciones precisas para garantizar su aplicación.

La disposición final segunda determina que la entrada en vigor del reglamento se producirá al mes siguiente al de su publicación.

Segundo.- El expediente remitido.

En el expediente que acompaña al proyecto de decreto, además de una relación de documentos que lo conforman, figuran los siguientes:

- Informe técnico final sobre el resultado del programa experimental de teletrabajo "Trabaja desde casa" en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.
- Texto del borrador inicial del proyecto de decreto.
- Acta de la comisión de implantación, selección y seguimiento del programa experimental de teletrabajo de 27 de octubre de 2010.
- Acta de la mesa general de negociación de empleados públicos de 29 de octubre.
- Alegaciones de las Consejerías de Familia e Igualdad de Oportunidades, Cultura y Turismo, Economía y Empleo, Sanidad, Hacienda, Fomento y Medio Ambiente. En cuanto a las Delegaciones Territoriales, sólo la de León ha formulado alegaciones.
- Resumen de la mesa general de negociación de empleados públicos de 29 de octubre.
- Alegaciones de las organizaciones sindicales UGT, CCOO, CEMSATSE Y CSIF.
- Texto del segundo borrador del proyecto de decreto.



- Informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Administración Autónoma de 13 de diciembre.

- Texto del tercer borrador del proyecto de decreto.

- Informe de la Dirección General de Presupuestos y Fondos Comunitarios de la Consejería de Hacienda de 1 de diciembre, emitido de conformidad con lo establecido en el artículo 76.2 de la Ley 2/2006, de 3 de mayo, de la Hacienda y del Sector Público de la Comunidad de Castilla y León, en el que no se plantean objeciones a la aprobación del decreto.

- Escrito del Consejo Económico y Social de Castilla y León de 27 de diciembre de 2010, en el que se comunica que no es preceptivo el informe previo del referido órgano.

- Certificado del Secretario del Consejo de la Función Pública sobre el informe favorable al proyecto de decreto en la sesión celebrada el 10 de enero de 2011.

- Texto del cuarto y definitivo borrador del proyecto de decreto, sometido al dictamen de este Consejo Consultivo.

- Memoria de 11 de enero de 2011.

- Informe de la Secretaría General de la Consejería de Administración Autónoma de 11 de enero de 2011.

En tal estado de tramitación, se dispuso la remisión del expediente al Consejo Consultivo de Castilla y León para que emitiera dictamen.

II CONSIDERACIONES JURÍDICAS

1ª.- Competencia del Consejo Consultivo de Castilla y León.

El artículo 33 del Estatuto de Autonomía considera al Consejo Consultivo de Castilla y León como el superior órgano consultivo de la Junta y de la



Administración de la Comunidad y encomienda al legislador autonómico la regulación de su composición y competencias.

La Ley 1/2002, de 9 de abril, reguladora del Consejo Consultivo, en su artículo 4.1.d) califica como preceptiva la consulta para el supuesto de proyectos de reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de las leyes, así como sus modificaciones.

En el presente caso, corresponde la competencia para emitir el dictamen solicitado a la Sección Primera, según lo establecido en el punto 4º, regla A), apartado a), del Acuerdo de 30 de octubre de 2003, del Pleno del Consejo, por el que se determina el número, orden, composición y competencias de las Secciones.

2ª.- Contenido del expediente.

El artículo 51.1 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo, aprobado por el Decreto 102/2003, de 11 de septiembre, dispone que las solicitudes de dictamen deberán incluir toda la documentación y antecedentes necesarios para dictaminar sobre las cuestiones consultadas, así como el borrador, proyecto o propuesta de resolución. A la documentación y antecedentes se acompañará un índice numerado de documentos.

Para el supuesto de los anteproyectos de ley ha de considerarse documentación necesaria la exigida por el artículo 75.3 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, del Gobierno y de la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Aunque puede afirmarse que el procedimiento, en términos generales, ha sido tramitado correctamente y que obran reflejados documentalmente los elementos exigibles en una correcta instrucción del proyecto y se adecua a lo previsto en la normativa de aplicación descrita, cabe no obstante realizar una serie de consideraciones sobre el expediente remitido.

Debe así ponerse de manifiesto que aunque la Memoria justificativa del proyecto es formalmente extensa y completa en cuanto al cumplimiento de los requisitos exigidos por la Ley antes mencionada, labor sin duda encomiable pues permite el conocimiento de todo el proceso de elaboración de la norma,



debería sin embargo haber centrado más su esfuerzo en cumplir los objetivos pretendidos, partiendo del contenido real de la norma y de los problemas que en la práctica puede conllevar su aplicación. Así, en cuanto a la necesidad y oportunidad del proyecto, si bien en la Memoria se formulan observaciones generales sobre su objeto, hubiera sido conveniente que aquéllas fueran inéditas y justificaran la concreta regulación que figura en el texto proyectado.

Una de las manifestaciones contenidas en la Memoria es que no se han detectado inconvenientes en relación con el objeto del decreto. Este Consejo quiere poner de manifiesto que sí existen opiniones discordantes con esta modalidad de desempeño del trabajo, en relación no sólo con la Administración Pública sino también con la empresa privada, que podrían haberse tenido en consideración para valorar los argumentos esgrimidos. Así, algunos de los peligros o críticas más comunes son: la dificultad para separar trabajo y familia, las propias interferencias familiares durante el desempeño del trabajo, imagen negativa o incremento de cargas al resto de compañeros, problemas de seguridad en la transmisión y procesado de datos, gastos de equipo y de su mantenimiento, aislamiento del teletrabajador, falta de espacio y/o condiciones adecuadas para el trabajo, minoración del ahorro energético y medioambiental, etc. No es que se trate de negar las indiscutibles bondades en orden a los objetivos expuestos en la Memoria, pero podrían haberse ponderado, al menos, los argumentos expuestos por los detractores de este nuevo sistema de prestación de servicios.

Por otra parte, en la Memoria remitida se señala que la norma proyectada no afecta a ninguna disposición del ordenamiento jurídico. Lo cierto es que sí existen disposiciones referentes a jornada y horarios del personal al servicio de la Administración de la Comunidad. Así, a título de ejemplo, en materia de funcionarios, puede citarse el Decreto 134/2002, de 26 de diciembre, sobre jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León. Por ello este Consejo considera que, en aras de la unidad y coherencia del ordenamiento, deberían tratar de coordinarse ambas disposiciones, pues de la norma precitada no parece desprenderse que haya margen para la existencia de excepciones a las disposiciones que sobre horario y jornada se establecen en ella.

3ª.- Marco jurídico y título competencial.



El artículo 70 del Estatuto de Autonomía enumera en su apartado 1 las materias en las que la Comunidad de Castilla y León tiene competencia exclusiva, entre las que se encuentra la de "estructura y organización de la Administración de la Comunidad". El apartado 2 establece que, en el ejercicio de estas competencias, corresponden a la Comunidad "las potestades legislativa y reglamentaria".

Por otra parte, el artículo 32.3 del Estatuto de Autonomía reconoce a la Comunidad, en el ejercicio de las competencias descritas y de acuerdo con la legislación del Estado, el establecimiento del régimen de los empleados públicos de la Comunidad y de la Administración Local, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.18ª de la Constitución.

En cuanto al rango de la norma proyectada ha de señalarse que, de acuerdo con el apartado 2 del artículo 2 de la Ley 3/2001, de 3 de julio, corresponde a la Junta de Castilla y León el ejercicio de la potestad reglamentaria. Por su parte, el artículo 70 establece que las disposiciones de carácter general de la Junta de Castilla y León adoptarán la forma de decreto.

El proyecto de decreto examinado se dicta, por tanto, en ejercicio de las competencias de la Comunidad y de la potestad reglamentaria que corresponde a la Junta de Castilla y León.

4ª.- Observaciones en cuanto al fondo.

Consideraciones generales

El adelanto producido en los últimos años en el campo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación ha obligado a las Administraciones Públicas a someterse a un rápido proceso de modernización que les permitiese adaptarse a los nuevos tiempos, lo que supuso, a su vez, una mayor eficacia y mejora en la gestión de los servicios públicos, con importante ahorro de tiempo y dinero en no pocas ocasiones, no sólo para los ciudadanos sino también para la Administración.

Así, hoy es un hecho que gran parte de los trámites administrativos (y muy especialmente en el caso de Castilla y León) se pueden iniciar y finalizar a



través del uso de las nuevas tecnologías, sin que las garantías de eficacia y eficiencia tengan que verse mermadas.

Paralelamente a lo expuesto, la organización del trabajo también puede verse modernizada a través del comúnmente denominado teletrabajo o trabajo no presencial, entendido como una forma flexible de realización de la actividad laboral desde fuera del lugar habitual del trabajo, en el que la utilización de medios telemáticos y nuevas tecnologías de la información y comunicación se convierte en esencial y donde el grado de compromiso del trabajador adquiere gran importancia.

Esta posibilidad de desarrollar la actividad laboral por parte de los empleados públicos fuera de las dependencias administrativas ha sido puesta en marcha en algún país europeo; así puede citarse la Ley Bassanini italiana sobre el teletrabajo en la función pública de 16 de junio de 1998. Igualmente, en el ámbito la Unión Europea, el 23 de mayo de 2002 se aprobaba el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio del mismo año en Bruselas por los interlocutores sociales (CES, UNICE/ UEAPME Y CEEP).

En España se han iniciado diversas pruebas piloto sobre la aplicación del teletrabajo en las administraciones públicas. Así, en el ámbito de la Administración General de Estado puede citarse la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

En Castilla y León, la Orden ADM/2154/2009, de 17 de noviembre, sobre el Programa Experimental de Teletrabajo "Trabaja desde Casa" y a través del Plan Estratégico de Modernización de la Administración de Castilla y León, 2008-2011, dentro de su estrategia "Administración Responsable", programa "Integra", ha establecido una línea de actuación "Programa de Implantación de experiencias piloto de teletrabajo", con el objetivo de poner en marcha un programa experimental de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

Aunque experiencias similares se han iniciado por otras Administraciones, lo cierto es que no ha se dictado todavía una norma donde se regule de manera general esta nueva forma de desempeño de la jornada laboral de los empleados públicos. Y aunque regular por primera vez una materia que puede



producir importantes beneficios en términos de satisfacción laboral y de conciliación con la vida familiar es una tarea encomiable, no puede obviarse que es una cuestión no exenta de importantes riesgos y problemas que exigen una regulación al respecto.

Aunque este Consejo reconoce los obstáculos añadidos que supone el establecimiento de una regulación novedosa, lo cierto es que la norma presenta importantes lagunas en relación con aspectos tales como la regulación de las condiciones reales de ejercicio del teletrabajo, de su diferenciación con el poder de organización y dirección, la figura del responsable del teletrabajador, las formas o tecnología de control del trabajo desempeñado o las garantías del procedimiento de acceso al teletrabajo.

Además, deben tenerse en cuenta las particularidades concretas que rodean a la modalidad de teletrabajo en su aplicación en el ámbito de los empleados públicos. Los diferentes tipos de empleados públicos, las diferentes medidas de control de éstos en comparación con la empresa privada, la necesaria negociación que requiere parte de su contenido son sólo algunos ejemplos.

Y es que si bien el ámbito de aplicación de la norma es muy amplio, pues el teletrabajo se podría aplicar a casi cualquier empleado público (personal funcionario, estatutario, laboral o docente, con las excepciones previstas en el artículo 3.2) y, por lo tanto, ha de cubrir un amplio abanico de situaciones y prácticas sujetas a cambios rápidos y problemas diferentes, lo cierto es que se trata de una norma breve en la que gran parte de sus artículos no van a poder ser objeto de aplicación si no es con un desarrollo posterior y otros de sus preceptos podrían haberse suprimido sin que la finalidad de la norma se hubiera visto alterada.

En definitiva, puede concluirse que la norma no contiene una regulación completa de la materia, al dejar sin tratamiento específico y sin desarrollo gran parte de sus preceptos.

Consideraciones particulares.



Preámbulo.

Respecto al preámbulo de la disposición, ha de recordarse que esta parte expositiva ha de facilitar, con la adecuada concisión, la comprensión del objetivo de la norma, aludir a sus antecedentes y al título competencial en cuyo ejercicio se dicta y ayudar a advertir las innovaciones que introduce, con la aclaración de su contenido, si ello es preciso, para la comprensión del texto. Los preámbulos de las disposiciones generales, cualquiera que sea su calificación, si bien carecen de valor normativo, son elementos a tener en cuenta en la interpretación de las leyes por el valor que a tal efecto tienen, según advierte el artículo 3 del Código Civil (Sentencias del Tribunal Constitucional 36/1981 y 150/1990). Así, el preámbulo debe ser expresivo y ha de contribuir a poner de relieve el espíritu y la finalidad de la disposición respecto a cuanto se regula en su texto articulado para su mejor interpretación y subsiguiente aplicación. Igualmente, podría utilizarse la parte expositiva para aclarar alguna de las diferentes dudas interpretativas que se han alegado durante la tramitación del proyecto de decreto.

Por otra parte, de acuerdo con las Directrices de técnica normativa aprobadas por Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005, debe recordarse la forma en que debe procederse a la cita de la disposiciones, (“deberá incluir el título completo de la norma: tipo (completo), número y año (con los cuatro dígitos), separados por una barra inclinada, fecha y nombre. Tanto la fecha de la disposición como su nombre deberán escribirse entre comas”).

De otro lado, a lo largo de los párrafos del preámbulo se citan disposiciones legales emanadas tanto de la Comunidad Autónoma como del legislador estatal; por ello y a pesar de tener el mismo rango normativo, sería conveniente utilizar una fórmula que permita distinguir cuándo se está ante una norma de procedencia autonómica o cuándo se trata de una norma estatal.

Por otra parte, será necesaria la modificación de la cita del artículo 5 de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, ya que en realidad es parte del artículo 3 el que se transcribe.



Artículo 2.- *Definición.*

El apartado 2 de este artículo señala como uno de las finalidades del teletrabajo el conseguir una mejor y más moderna organización del trabajo a través del fomento del uso de nuevas tecnologías y la gestión por objetivos.

Este Consejo comparte la preocupación manifestada en varias de las alegaciones efectuadas durante el trámite de audiencia, relativas a que sería necesaria una mayor especificación del régimen de gestión por objetivos y del modo en que se llevará a la práctica.

Así, por ejemplo, la Consejería de Medio Ambiente manifestó su preocupación al señalar que “En la organización del trabajo y en la planificación del mismo en la Administración Regional, no se sigue de forma absoluta la planificación por objetivos, por ello, es complejo que parte del personal se deba regir exclusivamente por este criterio, en cuanto que se crean desigualdades entre empleados públicos”.

La gestión por objetivos se establece en la Ley 2/2010, de 11 de marzo, de Derechos de los Ciudadanos en sus relaciones con la Administración de la Comunidad de Castilla y León y de Gestión Pública, concretamente en su Título II “Gestión pública y medidas de modernización y mejora de la Administración de la Comunidad de Castilla y León”, aunque para su aplicación en este supuesto sería necesario que estuviera implantada en todos los puestos ocupados por empleados públicos susceptibles de prestar sus servicios en modalidad no presencial, lo que no parece ser el caso.

Por otra parte, sería conveniente conocer si puede haber puestos en los que no quepa esta gestión por objetivos, lo que de ser así permitiría excluir de una manera expresa a este tipo de empleos de la modalidad a que se refiere la norma.

Por último debería sustituirse la palabra “objetivo” la primera vez que se utiliza, ya que aparece dos veces en el mismo párrafo.

Artículo 3.- *Ámbito de aplicación.*



El apartado 2 de este artículo, en el que se recogen las exclusiones de los empleados a los que puede ser aplicado el teletrabajo, es uno de los que ha sido objeto de mayor número de alegaciones. Este Consejo considera que el artículo, globalmente considerado, es manifiestamente mejorable, ya que debería ofrecer un mayor grado de concreción en la determinación de los tipos de puestos que pueden o no someterse a la modalidad de trabajo no presencial. El hecho de que su determinación se establezca en las respectivas relaciones de puestos de trabajo -alegación realizada tanto por la propia Administración como por las diferentes organizaciones sindicales-, se considera altamente recomendable, toda vez que garantizaría una mayor objetividad y seguridad jurídica. Así, la definición de lo que debe entenderse por servicios presenciales poco o nada aclara, por lo que su incorporación en las relaciones de puestos sería una medida que permitiría el debate y la fijación de un criterio objetivo y estable.

Por otra parte, la exclusión de los empleados públicos sujetos a una jornada de dedicación especial ha merecido no pocas objeciones. De conformidad con el artículo 4 del Decreto 134/2002, de 26 de diciembre, sobre jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León, "En los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación podrá exigirse el cumplimiento de una jornada de dedicación especial de duración superior a la prevista como jornada ordinaria que, con carácter general, tendrá el límite máximo resultante de multiplicar por siete horas y treinta minutos el número de días considerados como de trabajo tenido en cuenta para el cálculo de la jornada máxima ordinaria, si bien, excepcionalmente en aquellos puestos en los que por sus características sea necesario, podrá superarse dicho límite respetando en todo caso la jornada máxima semanal establecida en la legislación vigente".

Las razones dadas por la Consejería de Administración Autonómica son que el complemento que se percibe justifica una jornada distinta a la ordinaria y se basa en la confianza y dedicación del empleado público que la ostenta que requiere, en su mayoría, la presencia física del empleado público. Debe recordarse que, de conformidad con el artículo 8 del proyecto de decreto, sobre "Distribución de jornada", una vez reconocido el teletrabajo, el cumplimiento de la jornada bajo la modalidad no presencial será fijado por acuerdo entre la Administración y el empleado público, por lo que no se aprecia una relación clara entre la dedicación especial y la imposibilidad de cumplir la jornada, sea



esta ordinaria o especial. Por otra parte, la propia Consejería reconoce que en la mayoría -no en la totalidad de los casos- la presencia física del empleado será necesaria, de lo que se deduce que no se incluyen todos los casos. Y es que no se alcanza a comprender el motivo de una exclusión categórica de un tipo de personal, al que se le priva en bloque de la posibilidad de acceder a beneficios tales como la conciliación de la vida familiar y laboral, sin que se admita excepción de ningún tipo.

En cambio, no se han recogido en el proyecto algunas de las sugerencias realizadas en orden a la posible exclusión de determinados puestos que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión que, a juicio de este Consejo, plantearían mayores e importantes dificultades para prestarse fuera del centro de trabajo, tales como atender *in situ* las actividades o demandas de sus subordinados, o dirigir y coordinar; en definitiva, aquellos puestos que llevan implícita la necesidad de contactos personales frecuentes.

Resulta interesante la alegación formulada por la Consejería de Economía y Empleo dirigida a limitar o excluir del teletrabajo a aquellos empleados públicos que tengan reconocida compatibilidad para el desarrollo de actividades privadas o una segunda actividad pública, por los peligros que ello podría conllevar.

Por otro lado y en consonancia con lo señalado en el artículo 2, este precepto debería contener alguna mención a aquellos puestos en los que no se haya determinado o no pueda determinarse la gestión por objetivos.

A la vista de las consideraciones expuestas, este Consejo considera que la redacción del artículo debe revisarse, puesto que presenta dificultades a la hora de identificar, siquiera de una manera general, cuáles son los trabajos que pueden o no desempeñarse mediante la modalidad de teletrabajo, sin que se alcance a comprender la justificación de la exclusión señalada en cuanto a los puestos de dedicación especial, máxime cuando una parte de los puestos susceptibles e idóneos para prestarse en esta modalidad, y recogidos en el artículo 5, son prestados por empleados que tienen una jornada especial.

Artículo 4.- Acceso al teletrabajo.



La regulación del procedimiento, apenas definido, para que el empleado público acceda al teletrabajo es excesivamente parca. Únicamente se hace referencia a la intervención del Secretario General de Consejería (o del órgano correspondiente del Organismo Autónomo) y del empleado que lo solicita, pero no se prevé la participación de los órganos que en su caso informan, el carácter de estos informes, si existe algún tipo de comunicación a los representantes de los trabajadores, recursos o el plazo durante el cual se concede, cuestión esta última importante, pues el establecimiento de un plazo permitiría la alternancia entre empleados de una misma unidad y fomentaría la evaluación de la experiencia con cada trabajador.

Particular preocupación muestra este Consejo en relación con la figura del jefe de servicio responsable del teletrabajador, al que sólo se menciona en el artículo 11 relativo a la formación, quien parece que en esta sede deberá de tener algún papel: necesidades del servicio, fijación de la jornada (artículo 10), informe posterior al desarrollo del teletrabajo.

El procedimiento administrativo constituye una garantía de los ciudadanos en un doble sentido: por un parte, es una protección para que la actuación de la Administración sea conforme con el ordenamiento jurídico, en particular con los principios constitucionales que deben informar aquella y, por otra, garantiza que tal actuación pueda ser conocida por los interesados, a fin de que, en su caso, pongan de manifiesto cualquier posible incumplimiento de la Administración.

La ausencia, como se ha expuesto, de una concreta previsión legal acerca de esta modalidad de prestación del trabajo lleva a este Consejo Consultivo a considerar que, al menos en la norma proyectada, deben fijarse de forma clara y sucinta los trámites a observar con carácter previo a la resolución administrativa que permita el acceso al teletrabajo.

Esta observación tiene carácter sustantivo y deberá ser atendida para que resulte procedente el empleo de la fórmula "de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León".



Artículo 5.- Requisitos que deben reunir los empleados públicos para acceder a la prestación del servicio en jornada de trabajo no presencial.

Debe especificarse en este artículo si la relación contenida en la letra b) del apartado 1 del precepto es una lista abierta, en la que se recogen a título de ejemplo algunos supuestos y por tanto es susceptible de ser ampliada, o, por el contrario, si se trata de una enumeración cerrada. Por otra parte, podrían matizarse algo más los puestos de trabajo que se mencionan susceptibles de ser desempeñados en la modalidad no presencial.

Artículo 6.- Criterios preferentes de autorización.

En aras de sostener un cierto grado de seguridad jurídica, estos criterios y sus modificaciones deberían hacerse públicos de alguna manera en cada unidad de trabajo.

Por otra parte y con el fin de evitar un conflicto con los objetivos y garantías contenidos en el artículo 2.2 de la norma proyectada, este Consejo considera que uno de los principales criterios que deberían tenerse en cuenta, para el caso de que no fuera posible para todos los empleados públicos de una misma unidad la jornada no presencial, es la calidad y adecuación del trabajo efectivamente realizado mientras se desempeña el puesto en la modalidad presencial, pues el empleado público que haya demostrado su capacidad para cumplir los objetivos fijados de manera responsable y ordenada estará en condiciones de seguir haciéndolo fuera de su centro de trabajo, mientras que aquél que incumpla tales premisas (piénsese en el caso de un empleado reiteradamente sancionado por indisciplina, dejadez de funciones o absentismo), podría “verse premiado” con no tener que acudir a su centro de trabajo.

Los criterios establecidos para valorar preferentemente a los empleados públicos pueden producir el efecto contrario al pretendido, pues aquellas circunstancias personales pueden ser precisamente un inconveniente para trabajar desde el domicilio o responder a una decisión exclusivamente personal del empleado, que atienda a motivaciones diferentes a la conciliación familiar.



Artículo 8.- *Distribución de jornada.*

Muchas y desde distintos ámbitos han sido las alegaciones dirigidas a proponer que se reduzca el número mínimo de días a la semana en que el trabajo se preste de forma no presencial y en cambio que sí se establezca un número máximo, señalándose que en la experiencia piloto se había concedido por tiempo inferior. Si bien las respuestas a estas alegaciones no han tenido favorable acogida, lo cierto es que se ha llegado a una solución confusa, pues el párrafo segundo del apartado 1 de este artículo prevé efectivamente tres días, pero "Con carácter general".

Artículo 10.- *Equipamiento, protección de datos y prevención de riesgos.*

De nuevo debe advertirse la parquedad extrema del artículo, máxime cuando se regula en un solo precepto tres cuestiones tan importantes que potencialmente pueden generar conflictos a lo largo del tiempo. Por ello, debería indicarse qué debe entenderse por equipo básico, determinar quién se hará cargo de los gastos de averías o de teléfono, contemplar los términos de la obligación de facilitar un número de contacto, etc. De igual modo, los accidentes laborales son potenciales focos de desacuerdos y reclamaciones, por lo que sería conveniente regularlos con mayor detalle.

Por otra parte, a pesar de resultar hasta cierto punto evidente, el apartado 4 del precepto, en cuanto obliga a facilitar un número de contacto, debería señalar que ese número de contacto será sólo utilizable durante la jornada pactada.

Este Consejo Consultivo reitera aquí el comentario efectuado al referirse en la consideración jurídica segunda al contenido del expediente, ya que considera que la norma proyectada es escasa y no contempla en su regulación aspectos, situaciones o posibles riesgos que suelen poner de manifiesto los no partidarios de esta modalidad de desempeño del trabajo. Preocupa así a este Consejo la forma de garantizar la seguridad informática, la invulnerabilidad y confidencialidad de los datos o la tramitación del procedimiento administrativo con los requisitos precisos para asegurar la idoneidad de la decisión. En definitiva se trata de establecer una regulación lo más completa posible de una



materia que no cuenta con precedentes normativos de importancia que puedan servir para complementar aquélla ni de referencia para incluirla en el texto proyectado.

Artículo 11.-*Formación.*

Parece conveniente que se modifique la redacción de los dos párrafos del artículo, en cuanto que garantizan a teletrabajador y jefe de servicio de él responsable la realización de un curso de formación a cada uno de ellos. Lo importante es que tanto uno como otro tengan la formación adecuada para el desempeño de la jornada y para la dirección y gestión y no el número de cursos que se tarde en obtenerla, que podrá variar en función de los puestos.

Disposición final primera.- *Habilitación.*

Habida cuenta de la gran cantidad de aspectos que están pendientes de una regulación específica, la habilitación otorgada a la Consejería competente en materia de función pública para dictar disposiciones en desarrollo del decreto deberán respetar los derechos de negociación colectiva en las materias que se recogen en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León o en el Decreto 134/2002, de 26 de diciembre, sobre jornada y horario del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, entre otras.

III CONCLUSIONES

En mérito a lo expuesto, el Consejo Consultivo de Castilla y León informa:

Atendida la observación realizada al apartado 1 del artículo 4, sin lo cual no resultará procedente el empleo de la fórmula "de acuerdo con el dictamen del Consejo Consultivo de Castilla y León", y consideradas las restantes, puede elevarse a la Junta de Castilla y León para su aprobación el proyecto de decreto



**CONSEJO
CONSULTIVO**
DE CASTILLA Y LEÓN

por el que se regula la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León.

No obstante, V.E. resolverá lo que estime más acertado.