



AHORA, NOSOTRAS. AHORA, NOSOTROS.

A/A Paloma Rivero Ortega
Directora General de Función Pública

Asunto: Alegaciones de la FeSP-UGT CyL a la propuesta de Decreto por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Mesa General de EEP de 16/04/2021

Consideraciones previas: Por parte de UGT estimamos que en el Preámbulo del Decreto debería recogerse la referencia a la Ley 10/2019, de 3 de abril, por la que se promueve la adopción en el ámbito público y privado de medidas dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la eliminación de la brecha salarial de género en Castilla y León; que establece en su art. 13:

“Artículo 13. Actuaciones en el ámbito del empleo público.

1. En el marco de la normativa sobre empleo público, la Junta de Castilla y León garantizará la efectividad de los principios de igualdad, conciliación de la vida laboral, personal y familiar y corresponsabilidad entre el personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma. Para ello:...

d) Se facilitará el acceso al teletrabajo y otras fórmulas de trabajo no presencial apoyado en las nuevas tecnologías, para los supuestos en los que las características y funciones del puesto de trabajo lo permitan y siempre que sea compatible con la consecución de los objetivos laborales previstos, sin que ello suponga una sobreextensión de la jornada laboral a través de medios tecnológicos.”

En cuanto al texto presentado, por nuestra parte debemos realizar las siguientes alegaciones:

- **Art. 2 .-** En relación con el ámbito de aplicación, volvemos a encontrarnos nuevamente la exclusión de la aplicación de este Decreto al personal que preste servicios en los centros dependientes de la Consejería de Educación, (salvo el personal de servicios

administrativos de centros no docentes) remitiéndose para aquel personal a la oportuna Orden de la Consejería competente en materia de educación. Esta exclusión es, desde nuestro punto de vista, incomprensible, ya que, por muchas especialidades que este personal tenga, su regulación es posible y debe hacerse conjuntamente con el resto de empleados públicos y no en una normativa a parte.

- **Art.6.-** En cuanto a los requisitos que se exigen a los empleados públicos para acceder al teletrabajo no puede incluirse estar en posesión de un "certificado básico de competencias digitales" ya que tal certificado, que va a impartir la propia Administración Autonómica, debe enmarcarse como parte de la formación de los trabajadores y no como una requisito previo.
- **Art. 7.-** En relación con este artículo, la sistemática utilizada podría inducir a error, por lo que proponemos que se incluya la referencia de que serán susceptibles de teletrabajo todos los puestos que expresamente no estén excluidos.
 - **Art. 7.1.a).-** En relación con los requisitos de los empleados públicos entendemos que el que se ostente un puesto que "requiera contacto directo con el público o relaciones directas con otras personas..." se trata de un requisito demasiado subjetivo y difícilmente evaluable, por lo que puede llevar a dejar en manos de quien tenga que aprobar su inclusión la apreciación en cada caso.
 - **Art. 7.2.a).-** En este caso la exclusión de los puestos de unidades con atención 24 horas, nos parece demasiado generalista abracando, seguramente a más personal del que la propia Administración Autonómica quiere reflejar.
- **Art. 8.-** Se echa en falta una referencia limitativa para el personal que tenga reconocida una compatibilidad para actividades de carácter privado.
- **Art. 10.1.a).-** Entendemos que la causa de extinción por finalización del plazo de la

autorización debe incluir la referencia "o de las prórrogas, en su caso".

- **Art. 13.2.-** Proponemos la adicción de una nueva letra g) en la que se prioricen los puestos de trabajo que se desarrollen en zonas rurales o que den servicio a las mismas.
- **Art. 13.4.-** El último párrafo de este punto establece que "la falta de formalización del plan individual de trabajo será causa de desestimación de la solicitud presentada", pero en el Artículo 3, cuando se define al Supervisor, se indica que este será el encargado de definir con la persona que solicita el teletrabajo el "plan individual de trabajo", hecho que se recalca en el Artículo 16. Penalizar al trabajador, desestimando su solicitud, por algo que no depende de forma exclusiva de él supone una clara injusticia para el mismo.
- **Art. 14.3.-** Proponemos que la falta de pronunciamiento expreso por parte de la administración (silencio administrativo) tenga efecto positivo y no negativo, aunque para ello fuera necesario ampliar el plazo de resolución.
- **Art. 14.5.-** Proponemos un nuevo punto 5 que señale el tipo de recurso que cabe contra la posible denegación de la solicitud.
- **Art. 15.1.b)-** Entendemos que la conexión a internet debe ser compensada por la Administración Autónoma mediante cualquier sistema (ya sea aportando tarjeta de datos, abonando la conexión o compensando en metálico al trabajador).
- **Art. 15.2.c)-** Debe dejarse claro que el certificado de firma digital será corporativo.
- **Art. 18.1.-** Entendemos que el sistema de distribución de la jornada contenga tanto un mínimo de días de realización de forma presencial (1 día) como un máximo (hasta 3 días).
- **Art. 18.2.-** La modificación de la distribución de la jornada debería hacerse, en todo caso, de forma motivada.
- **Art. 22.-** Cuando, en la regulación de la modalidad de trabajo no presencial en situaciones extraordinarias o excepcionales, se establecen diversos supuestos, como son los

señalados en los Puntos 3 y 4, el Decreto parece indicar, a tenor de la redacción realizada que existe más de un tipo de trabajo no presencial, ya que se indica que "Cuando la implantación de la modalidad de trabajo no presencial se lleve a cabo por situaciones extraordinarias o excepcionales..." o bien "En el supuesto de que la implantación de la modalidad de trabajo no presencial obedezca a situaciones extraordinarias o excepcionales..."

- En relación con las **Disposiciones finales**, no podemos asumir que se deje en suspenso la aplicación de este Decreto para el personal que preste servicios en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud sine die "hasta que se dicte la Orden del Titular de la Consejería de Sanidad" lo cual, nos tememos puede no llegar a ocurrir nunca, por lo que sería necesario establecer un plazo máximo y, desde luego, no superior a seis meses.
- -En relación con la **Disposición sobre Medios tecnológicos**, el plazo de 1 año para que exista obligación por parte de la Administración de facilitar los medios tecnológicos es no sólo excesivo, sino incluso inadmisibles, porque, mientras tanto qué va a suceder ¿no se van a aprobar solicitudes de teletrabajo? ¿estamos, en ese caso, prorrogando la entrada en vigor del Decreto durante un año más? o ¿es que durante ese periodo van a tener, los empleados públicos, que sufragarse dichos medios?

Reciba un cordial saludo

Valladolid a 16 de abril de 2021

Secretaría del Sector Autonómico FeSP UGT Castilla y León