

## OBSERVACIONES AL PROYECTO DE DECRETO DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Examinado el proyecto de decreto del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, se formulan las siguientes observaciones por si se consideran de interés para incorporarlas al texto:

**Artículo 2. Definición.** La alusión al propio domicilio como el lugar donde se presta servicios mediante la modalidad de teletrabajo puede resultar limitativa del cumplimiento de los fines expuestos en el art. 4, ya que se excluiría la posibilidad de trabajar en lugar distinto al domicilio del trabajador, (véase por ejemplo en domicilio de sus mayores), limitándose así los fines del teletrabajo para la conciliación familiar. Se propone sustituir esa referencia por prestación de servicios “*fuerza de las dependencias de la administración*” u “*oficina a distancia*”, cualquiera que fuere su ubicación. Sin perjuicio de la obligación del teletrabajador de comunicar o determinar dicho lugar y que conste en la resolución que se dicte al efecto. En este sentido la referencia a la prestación de servicios fuera de la oficina ya se contempla en el art. 16 por lo que se sugiere unificar la terminología.

El art. 2 excluye del concepto de teletrabajo *aquellos puestos que por su naturaleza requieren para su desempeño la ausencia de un puesto fijo físico de trabajo en gran parte de su jornada laboral (inspectores, técnicos de control de actividades de terceros, etc)*. Se considera que la redacción da lugar a confusión pues hay trabajadores (por ej un trabajador social, inspectores) que puede desarrollar la mayor parte de su jornada fuera de la oficina, pero sí tiene un puesto fijo para desarrollar funciones o tareas propias de “oficina”, como puede ser la elaboración de informes o documentos que conforman el expedientes, como actas, que si son susceptibles de desarrollarse por la modalidad del teletrabajo, por lo que se considera no deberían excluirse automáticamente si no en función de las condiciones o necesidades del servicio y la organización de la unidad a la que pertenezcan haciendo uso de la excepción prevista en el art. 21. 2 del borrador sobre distribución de la jornada.

**Artículo 6. Condiciones.** El apartado g) establece como condición tener un conocimiento suficiente de los procedimientos de trabajo que se va a desarrollar de forma no presencial. Por su parte, en los apartados j) y k) se recogen condiciones subjetivas como poder realizar el trabajo sin supervisión directa continua y capacidad de planificación y gestión de objetivos. A la vista de las condiciones subjetivas que se exigen, se sugiere se incluya un criterio objetivo consistente en un periodo mínimo (3/6/12m...) de desempeño del puesto de trabajo en modalidad presencial que resulte suficiente para que se pueda valorar tanto que el trabajador tiene esos conocimientos de los procedimientos del trabajo a desempeñar como su capacidad de planificación y gestión autónoma.

En el apartado i) establece: *Disponer en el domicilio donde se va a desarrollar el teletrabajo de un ordenador con las herramientas ofimáticas que requiera para el desempeño del puesto de trabajo y conexión a internet con las condiciones y requisitos que a tales efectos se establezcan por la Agencia para la Administración Digital*

*de la Comunidad de Madrid. No obstante, si el puesto de trabajo del empleado público ya estuviera dotado de ordenador portátil, podrá hacer uso del mismo para teletrabajar, siendo de su exclusiva responsabilidad el cuidado en el manejo y traslado del mismo.* De acuerdo con esta redacción, parece que se la norma general es trasladar al trabajador la obligación disponer de un ordenador personal para realizar el teletrabajo y se dice que “podrá” usar el portátil corporativo si lo tuviera, sin embargo parece más conveniente establecer el uso del portátil corporativo como obligación y excepcionalmente en su defecto el particular, lo que conlleva que sea la Administración, como empleador, y en la medida de lo posible, la que facilite las herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar el trabajo fuera de la oficina.

**Artículo 7. Puestos de trabajo excluidos.** Se sugiere concretar que se entiende por servicios presenciales.

En relación con los Artículo 8 y 9 referidos a la solicitud y tramitación, no se ajusta a las directrices para la división de artículos prevista en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 22 de julio de 2005, por el que se aprueban las Directrices de técnica normativa. La estructura propuesta conlleva la reproducción en términos casi idénticos de los apartados 9. A.3 y 9. B, por lo que se sugiere su revisión, trasformando si resulta conveniente a la comprensión del texto, en varios artículos conforme a las directrices 30 y 31 del Acuerdo de 22 de julio de 2005.

**Artículo 9. Tramitación de la solicitud de autorización.** El apartado A.1 hace referencia a los supuestos de inadmisión de la solicitud que dan lugar a la resolución directa sin necesidad de recabar informes. Por seguridad jurídica se sugiere establecer cuáles son las causas de inadmisión.

En esta fase de tramitación se requiere informe del centro directivo o unidad de la que dependa el empleado público que versará sobre el cumplimiento de requisitos previstos en el art. 6 y sobre si las necesidades del servicio son compatibles con el teletrabajo. En este punto cabe advertir que en la redacción del decreto no se prevé los supuestos de concurrencia de peticiones de teletrabajo y cuya plena estimación sí pueden afectar a las necesidades del servicio. Se sugiere valorar la posibilidad de introducir algún criterio objetivo o sistema de baremación para resolver solicitudes concurrentes y fijar un porcentaje mínimo de prestación presencial en cada unidad que garantice el funcionamiento del servicio. Garantizando también el derecho de optar por el teletrabajo a los empleados públicos determinando cuando fueran necesarios sistemas de rotación.

En el apartado 3 se señala que *Una vez cumplimentados los trámites anteriores, el órgano competente en materia de personal para la tramitación del procedimiento condicionaría la autorización al cumplimiento de los requisitos técnicos y de seguridad que establezca Madrid Digital en cada momento.* En este caso, como se señalaba para el artículo 6. i) también parece que es el trabajador el que debe tener los medios técnicos, cuando se trataría de una cuestión que debe procurar el empleador dotándole de las herramientas necesarias y seguras para desempeñar su teletrabajo.

**Artículo 10. Resolución.** De la lectura de este art. se deduce que es posible que se solicite teletrabajo por períodos indefinidos. No obstante, en relación con lo expuesto en el apartado anterior y con el fin de regular los supuestos de concurrencia de peticiones se considera conveniente establecer un periodo máximo para la autorización de teletrabajo, sin perjuicio de que pueda prorrogarse si las condiciones en las que lo otorgaron se mantienen.

Por otra parte, según su redacción “*el teletrabajo no podrá extenderse más allá del momento en el que desaparezca el supuesto de hecho determinante de su concesión*”. Dado que no parece que existan causas tasadas para solicitar el teletrabajo, se entiende que cuando el art. alude a “supuestos de hecho” se refiere a las condiciones que determinaron la concesión (art. 6). Si fuera así, con el fin de evitar confusión se sugiere modificar dicha referencia de supuesto de hecho por condiciones.

Por último, en el apartado 3 del art. 10 se considera conveniente indicar expresamente el sentido del silencio para los casos en los que no se haya resuelto en plazo.

Se sugiere que la resolución haga referencia a la distribución de la jornada en tiempo presencial y teletrabajo, en relación con lo dispuesto en el art. 20 sobre el Plan individual de trabajo.

Artículo 11. *Duración del régimen de teletrabajo.* Se sugiere valorar la posibilidad de fijar un plazo máximo de duración del teletrabajo, sin perjuicio de la posibilidad de prórroga si las condiciones de su concesión se mantienen.

Artículo 12. *Suspensión de la autorización del teletrabajo.* Con el fin de re establecer la prestación presencial del servicio a la mayor celeridad posible teniendo en cuenta que las causas de suspensión son circunstancias sobrevenidas, insuficiencia de medios o necesidades del servicio, se sugiere valorar la inclusión de plazos concretos, tanto para la emisión de informes como para la audiencia de interesado, inferiores a los determinados en la Ley 39/2015, que, según la actual redacción, y por ausencia de previsión resultarían de aplicación.

Artículo 13. *Extinción de la autorización de teletrabajo.* En el apartado 3 se prevé una penalización para quien renuncia al teletrabajo salvo por causas objetivas y debidamente justificadas. No se alcanza a comprender las razones de tal penalización cuando se ha cumplido con los objetivos laborales mediante teletrabajo, puesto que en ese año de penalización pueden sobrevenir cualquier circunstancia importante (bien que concurre en el trabajador bien que concurre en la Administración) que hagan necesaria la vuelta al teletrabajo.

Artículo 14. *Procedimiento.* Se advierte error al citaren el apartado 5, el punto I) cuando debería decirse punto i).

Artículo 15. *Efectos generales.* “*2. La concesión del régimen de teletrabajo no alterará la obligación de cumplimiento de la jornada general establecida, con las adaptaciones que se deriven de la propia naturaleza de esta modalidad de prestación de servicios*”. Se sugiere revisar la redacción con el fin de clarificar a qué supuestos se refiere cuando alude a “*las adaptaciones al cumplimiento de la jornada general*” pues en principio el trabajo en remoto no parece que impida el cumplimiento de la jornada general en los mismos términos que los que trabajan presencialmente. En cualquier caso, de existir adaptaciones deberían motivarse.

Artículo 16. *Equipamiento.* En el apartado a) se alude a “*Un lugar de trabajo adecuado a las funciones a desempeñar que se ajuste a los requerimientos establecidos por la normativa de prevención de riesgos laborales y en materia de protección de datos de carácter personal*”. Se estima conveniente determinar si este lugar de trabajo debe necesariamente ubicarse en el domicilio del trabajador (al que se alude en el art. 2

definiciones) o puede realizarse el teletrabajo en lugar distinto al domicilio del trabajador sin perjuicio de que deba comunicarse dicho lugar u “oficina a distancia”. En este sentido cabe indicar que en el art. 17 no se alude a domicilio del trabajador sino al puesto de trabajo fuera de las dependencias administrativas. Por lo que se sugiere unificar la terminología.

Artículo 20. *Plan individual de teletrabajo.* En el apartado 3 se establece un seguimiento mensual por el trabajador si bien se considera más eficaz que dicho seguimiento sea semanal para que el supervisor del trabajo pueda ver el cumplimiento de objetivos a corto plazo.

Artículo 21. *Distribución de la jornada.* Se sugiere revisar la redacción propuesta a fin de clarificar si es obligatorio prestar alguno de los días de la jornada semanal en modo presencial. Actualmente se señala que al menos 2 días a la semana sea de teletrabajo por lo que sin esa obligación de trabajo presencial podría determinarse los 5 días de teletrabajo. Sin embargo, de acuerdo con la definición de teletrabajo es aquella que en la que el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral ordinaria.

Artículo 22. *Sistemas de evaluación.* No se determina la regularidad con la que se realizará la evaluación, lo que podría resultar conveniente para mejorar la eficacia y el control de las medidas que fuera necesario adoptar en cada caso.

En Madrid, a la fecha de la firma

EL SECRETARIO GENERAL

**SECRETARIA GENERAL TECNICA. CONSEJERÍA DE VIVIENDA Y  
ADMINISTRACION LOCAL.**