

Se ha recibido en esta Secretaría General Técnica 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** promovido por la Consejería de Hacienda y Función Pública.

Una primera versión de dicho texto normativo ya fue objeto de un informe de observaciones por parte de esta Secretaría General Técnica, emitido con fecha 9 de junio de 2020. Habiéndose declarado la urgencia en la tramitación del referido Decreto por Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 29 de julio de 2020, se solicita nuevo informe

Una vez analizado el texto que ahora se remite, sin perjuicio de nuevas observaciones, se reiteran aquellas que se hicieron en el informe de 9 de junio y que no han sido incorporadas al nuevo texto

Por todo ello, de conformidad con lo señalado en el artículo 35 del Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Gobierno y de sus Comisiones, aprobado por el Decreto 210/2003, de 16 de octubre, **esta Secretaría General Técnica formula las siguientes observaciones:**

Primera.-

De acuerdo con los criterios lingüísticos generales establecidos en las Directrices de Técnica Normativa, el lenguaje de toda norma jurídica debe ser preciso, considerándose que el vocablo “colectivos” empleado en el **artículo 4.2. b)** no es apropiado al tratarse de un concepto con el que se alude un grupo de personas que comparten objetos de interés o que trabajan juntos para lograr un mismo objetivo –lo que no parece caracterizar a las personas incluidas en la citada letra b)–, por lo que se entiende que sería más apropiado hablar de “grupo” o de “grupo de personas” en el que genéricamente se incluyen aquellas que tienen elementos en común, como, por ejemplo, la edad, la ubicación geográfica o la dificultad de movilidad.

Segunda.-

El proyecto de decreto no ha regulado, ni siquiera con el carácter de mínimo, los requisitos técnicos y estructurales de la prestación, por lo que debería valorarse si resultaría oportuno incorporar como obligaciones del teletrabajador alguna de las siguientes:

- mantener el equipo informático en el mismo estado y con la misma configuración que tenía en el momento de la entrega cuando se haya puesto a disposición del trabajador un ordenador portátil.
- solucionar las incidencias que le resulten imputables en el hardware de su equipo informático.

O prever la facultad de la Administración de poder revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento.

E incluso determinar con cargo a quien corren los costes ligados a la pérdida, robo o desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.

Tercera.-

En el **artículo 7**, por congruencia con la terminología empleada en el anterior artículo del proyecto, se propone sustituir “requisitos” por “condiciones”, o bien proceder a este cambio en el 6, sustituyendo aquí “condiciones” por “requisitos”.

De otra parte, se indica que la última frase de este artículo (“*sin perjuicio de la capacidad organizativa de la unidad correspondiente*”) parece dejar abierta la posibilidad de que la unidad correspondiente determine, por razones organizativas, nuevos supuestos en los que el trabajo debe realizarse de forma presencial.

La generalidad, sin embargo, de la frase utilizada y la ausencia de otros datos o referencias en el proyecto conduce a pensar que será inviable aplicar esta previsión. Deberían incluirse, por tanto, en el proyecto aquellos supuestos en los que esta capacidad organizativa podrá ejercerse o la forma en la que se hará, previendo, por ejemplo, los criterios

de prelación cuando por necesidades del servicio no fuera posible autorizar el teletrabajo a todos los que lo han solicitado o la fórmula de rotación.

Cuarta.-

De acuerdo con el artículo 8.2, párrafo tercero prevé *“En caso de que la solicitud no reúna los requisitos establecidos, no se aporte la documentación preceptiva ...”*, documentación preceptiva que tampoco se especifica en el proyecto.

Quinta.-

De acuerdo con la directriz nº 101 de técnica normativa, el lenguaje ha de ser claro y preciso, de nivel culto, pero accesible, evitando todo aquello que, sin aportar precisiones de contenido, complique o recargue innecesariamente la redacción de la norma, lo que se considera que ocurre cuando se utiliza en el **artículo 10.2** la siguiente frase: *“en función de la naturaleza del régimen jurídico de aquel”*.

Sexta

El **artículo 16** lleva por título “aportaciones” resultando confuso dicho título, ya que el término aportaciones hace referencia a medios materiales o personales que se ponen en común, en el sentido de colaborar o contribuir, cuando en el apartado 1.a) que hace referencia una obligación del empleado

Séptima.-

En el **artículo 19**, relativo a la **Formación específica**, debería preverse expresamente que esta formación también podrá ser previa al inicio del régimen de teletrabajo, a fin de garantizar el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Octava-

El **artículo 20**, relativo al Plan de trabajo individual, en su **apartado 3**, prevé que *“el personal que trabaje bajo este régimen, con el visto bueno de la*

persona que ejerce las funciones de supervisión, realizará un seguimiento mensual ...”

Conforme a esta redacción es el propio teletrabajador el que realizará el seguimiento mensual, cuando tal cometido parece ser más bien propio de quien ejerza las funciones de supervisión.

De no ser realmente ésta la finalidad de dicha previsión al tratarse de una redacción errónea, además de ser preciso modificarla, debería concretarse quién o qué órgano ha de realizar este seguimiento, todo ello sin perjuicio de los instrumentos de seguimientos previstos en el artículo 22.2 del proyecto.

A este respecto, debería tenerse presente que la labor de seguimiento, por la carga de trabajo adicional que va a implicar, debería encomendarse a un órgano específico, sin perjuicio de la supervisión que corresponde realizar a quien sea el encargado de dirigir, coordinar o controlar las funciones propias del puesto de trabajo que solicita ser desempeñado en régimen de teletrabajo.

Para el ejercicio de estas funciones, por ejemplo, el Decreto 16/2018, de 7 de junio, 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, ha previsto la creación de la Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, que configura como *“órgano colegiado de seguimiento y control de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo”* (artículo 11) y a la que compete, entre otras, *“establecer criterios orientativos en relación con los puestos excluidos del régimen de teletrabajo”, “elaborar y valorar cuestionarios destinados a evaluar el funcionamiento de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, así como el índice de satisfacción de los teletrabajadores, los supervisores y el resto de la organización”* o *“controlar los expedientes de teletrabajo tramitados”* (artículo 26).

Novena.-

Se sugiere concretar qué se entiende por “periodos de interconexión” a los que se alude en el **artículo 21.3** del proyecto, de forma que quede

claro que durante estos espacios de tiempo el teletrabajador debe estar disponible y accesible para contactar con el supervisor y/o superior y el resto de miembros de la unidad.

Asimismo se propone incluir, en línea con lo dispuesto en el artículo 20 bis, Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión, del Estatuto de los Trabajadores, que los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Décima.-

En relación con la **Disposición final primera, Modelos e instrucciones**, se considera que la habilitación para dictar las instrucciones desarrollo del régimen de teletrabajo corresponde al Consejero y que, por tanto, debe hacerse mediante orden del titular de la Consejería de Hacienda y Función Pública.

Décimo primera.-

De acuerdo con en el vigente Convenio Colectivo para el personal laboral y el Acuerdo Sectorial para el Personal funcionario, debería regularse en la modalidad de teletrabajo las condiciones del derecho al abono transporte.

EL SECRETARIO GENERAL TÉCNICO

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICA DE LA CONSEJERÍA DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA**