En relación con 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,** remitido el día 3 de agosto de 2020, este Centro Directivo, desde la perspectiva de las competencias que le atribuye el artículo 9 del Decreto 272/2019, de 22 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Función Pública, informa lo siguiente:

I. Antecedentes, objeto y fin de la norma

1. Como antecedente de regulación del teletrabajo, los artículos 61 del Acuerdo Sectorial sobre condiciones de trabajo de los funcionarios de carrera de administración y servicios y 117 del Convenio Colectivo Único para el personal laboral de la Comunidad de Madrid establecen la puesta en marcha de experiencias-piloto de teletrabajo. La realidad provocada por las medidas que, en este sentido, se han adoptado con ocasión de la prevención respecto del COVID-19 determina que se haya adquirido ya la experiencia necesaria.

Por otra parte, aunque la norma no se encuentra incluida en el Plan Anual Normativo, aprobado mediante Acuerdo de 27 de diciembre de 2019, se justifica su tramitación por las exigencias excepcionales derivadas de la estrategia de prevención y control del coronavirus (COVID-19) que han dado lugar a una generalización del teletrabajo, a partir de la Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Dirección General de Función Pública.

2. El objeto de la norma se define en el artículo 1 del proyecto como la regulación de las condiciones y el procedimiento para el desarrollo de la actividad laboral a través del sistema de teletrabajo por el personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid incluido en su ámbito de aplicación.

3. El fin de la norma, según detalla la memoria justificativa que acompaña al proyecto es que, aprovechando las exigencias excepcionales derivadas del COVID19 que han dado lugar a una generalización del teletrabajo, avanzar en la plena formalización jurídica de esta modalidad de prestación de servicios, fijando el marco jurídico relativo a sus objetivos y condiciones de aplicación. La regulación efectuada en el proyecto responde a distintos fines:

- Fines en relación con la mejora de la organización, como por ejemplo, modernizar la organización administrativa de la Comunidad de Madrid, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o telemáticas.

- Fines en relación con las condiciones de trabajo del personal, como, completar los instrumentos existentes de conciliación de las responsabilidades laborales, personales y familiares.

- Fines vinculados a la responsabilidad social de la Administración, como, avanzar en la implementación de una Administración Digital y contribuir a la sostenibilidad.

II. Contenido

El presente proyecto de decreto se compone de un preámbulo y de un total de 23 artículos, distribuidos en seis capítulos, una disposición adicional, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

- El Capítulo I, “disposiciones generales”, comprende cuatro artículos, dedicados a fijar el objeto de la norma, las definiciones, el ámbito de aplicación y sus fines.

El ámbito de aplicación se extiende al personal de “administración y servicios”, y se concreta en todos los empleados públicos afectados por las normas convencionales del personal de la Comunidad de Madrid, Acuerdo y Convenio, siendo de destacar que también se incluye al personal afectado el Convenio Colectivo del personal laboral al servicio de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid.

El artículo 3.2 expresamente deja fuera de su ámbito de aplicación al personal funcionario docente, al personal estatutario, al personal al servicio de la Administración de Justicia y al personal laboral no incluido en los Convenios de Comunidad de Madrid ni de Madrid Digital.

- El Capítulo II dedica los artículos 5 a 7 a regular los “requisitos para el acceso a la modalidad de teletrabajo”. Se trata de una regulación basada en la flexibilidad y la voluntariedad, si bien sujeta a autorización previa a fin de garantizar la adecuada cobertura de las necesidades del servicio.

- El Capítulo III (artículos 8 a 13) bajo la denominación de “autorización, duración y extinción del teletrabajo” se dedica básicamente a regular los aspectos procedimentales, siendo las notas más relevantes:

a) El procedimiento puede iniciarse a solicitud de la persona interesada o bien a propuesta del centro directivo donde se encuentre destinado el correspondiente empleado, previo acuerdo con éste.

En ambos casos, el trámite fundamental se centra en la emisión de un informe, preceptivo y vinculante, por parte del órgano al que esté adscrita la persona interesada.

b) La posibilidad de autorización se condiciona a que se suscriba un plan individual de teletrabajo entre el empleado y el centro de destino, que constituye la herramienta central para la fijación de objetivos y tareas y para la medición de resultados.

c) El plazo de resolución se fija en dos meses, si bien la disposición transitoria amplía este plazo para las primeras solicitudes que se presenten, como se expondrá más adelante.

d) Considerando el trabajo a distancia como una modalidad ordinaria de prestación laboral, no se contemplan plazos máximos de duración de la autorización para teletrabajar, si bien se prevén los supuestos que pueden determinar su suspensión y extinción, tanto por iniciativa de la propia Administración con las debidas garantías, como a solicitud de la persona interesada.

- El Capítulo IV, conformado por un único artículo -el 14- fija el régimen aplicable cuando tengan lugar circunstancias extraordinarias o excepcionales de la Administración, como ha sucedido con anterioridad con ocasión de las medidas de contención del COVID-19, con una diferenciación mínima en relación al régimen ordinario que habilita para llevar a cabo adecuaciones esenciales inevitables.

- El Capítulo V se dedica a las “condiciones de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo” (artículos 15 a 21). No comporta ninguna variación en el régimen de derechos y deberes inherentes a la relación laboral de los empleados y se desarrollan las principales peculiaridades (como son la distribución de la jornada laboral, la fijación y el seguimiento del trabajo realizado) propias del teletrabajo. Destacan fundamentalmente tres aspectos:

En primer término, el principio de voluntariedad en la prestación del servicio y que su aplicación no se traduzca en una duplicación de gastos.

En segundo lugar, la exigencia de que la prestación de servicios a distancia se combine con una actividad semanal mínima también presencial, que establece, con carácter general, un mínimo de dos días a la semana de prestación asistencial.

Por último, se detalla el contenido y los efectos del plan individual de trabajo, que se configura como una herramienta clave de todo el modelo conformado por el proyecto de decreto.

- El último Capítulo -el VI, artículos 22 y 23- completa la regulación anterior estableciendo la forma de “seguimiento y evaluación del régimen de teletrabajo” desde

las perspectiva de la eficacia en los resultados y también del análisis de incidencias para la mejora del sistema.

- La parte final consta de una disposición adicional, que garantiza una especie de garantía de intangibilidad de las normas convencionales aplicables a los colectivos incluidos en el ámbito de aplicación del decreto; una disposición transitoria que establece un plazo más amplio -cuatro meses- de resolución de solicitudes que se presenten en los seis meses siguientes a la entrada en vigor del decreto; una disposición derogatoria, de carácter genérico, y tres disposiciones finales, dos de ellas habilitantes para el desarrollo normativo del decreto y para la adopción de instrucciones y modelos a favor de la Consejería y la Dirección General competentes en materia de función pública, respectivamente; y la última relativa a su entrada en vigor, donde se contempla que entrará en vigor en el plazo de un mes desde su publicación.

III. Observaciones

1. Desde el punto de vista competencial, la Consejería de Hacienda y Función Pública tiene atribuidas las competencias en materia de recursos humanos y función pública, de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 del Decreto 272/2019, de 22 de octubre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Hacienda y Función Pública.

2. Como observaciones al articulado se someten a valoración las siguientes:

- Se recomienda reducir el preámbulo eliminando o resumiendo, por ejemplo, la relación de los principios de buena regulación que contempla el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se considera que su cita sería suficiente. Asimismo, podría suprimirse la alusión a los informes recabados por entender que es una materia propia de la memoria de impacto normativo.

- Artículo 3, en cuanto al ámbito de aplicación, debería incluirse mención expresa al personal eventual.

- Artículo 5, en relación con el carácter voluntario y reversible de la prestación del servicio, sería más adecuado sustituir la referencia al artículo 14, por el Capítulo IV, en cuanto que regula la prestación en situaciones excepcionales o extraordinarias.

- Artículo 10. Posibilidad de incluir en el apartado 3 una mención de las consecuencias para el empleado del silencio administrativo positivo, en cuanto al régimen de prestación del teletrabajo.

- Artículo 12. Dada la temporalidad inherente a la suspensión de la autorización del teletrabajo y las condiciones cambiantes que pueden afectar a la solicitud de origen, se recomienda incluir un plazo máximo de suspensión, dado que una suspensión *sine die* puede vulnerar los derechos del empleado.

- Artículo 13. El apartado 1 c) que se refiere a la causa de extinción de la autorización por incumplimiento de los requisitos del artículo 6, sería subsumible en el apartado de cierre, 1 g) o, alternativamente, hacer constar que el incumplimiento sea sobrevenido.

En relación con la extinción por la causa prevista en la letra d), relativa a incumplimientos graves y reiterados de los objetivos de teletrabajo, debería limitarse expresamente, como ocurre en el caso de la renuncia, la posibilidad de solicitar nuevamente teletrabajo, sin perjuicio de incluir, además, la exigencia de las responsabilidades que procedan.

- Artículo 14, apartados 2 a 5. Partiendo de que el Capítulo IV regula la prestación de teletrabajo en situaciones excepcionales o extraordinarias, se considera poco adecuado iniciar cada apartado haciendo referencia a esa circunstancia, al resultar reiterativo.

- Artículo 16. Se realizan las siguientes observaciones:

- Modificación del título por otro más explicativo de su contenido.

- Apartado 2: inclusión de un teléfono institucional para aquellos puestos de trabajo que así lo requieran cuando el empleado no tenga medio alternativo.

- Apartado 3.2. Reformulación de la cláusula general de no duplicación de medios. Los medios que la Administración se compromete a aportar según el apartado 2, son el ordenador portátil y herramientas/accesos informáticos en el mismo que, a diferencia de lo expresado en el texto, con carácter general, deben facilitarse al empleado de forma adicional a los medios y accesos de que disponga en el centro de trabajo. Tal y como está redactado este apartado, los empleados que soliciten teletrabajo sólo podrían trabajar con el ordenador portátil y los accesos en él instalados, tanto en casa como en el lugar de trabajo, lo cual no es funcional ni operativo. Por tanto, en vez de la no duplicidad de medios, la redacción de este apartado debe reformularse para evitar la duplicidad de gastos, que es lo que indica la memoria de impacto remitida.

- Artículo 18. Sustituir "*art*" por artículo en la referencia normativa.

- Artículo 23. En relación con la participación en las Comisiones Interdepartamental y de Seguimiento, deberá incluirse un apartado 4, que indique que los miembros que participen en las anteriores comisiones no recibirán retribución económica ni indemnización alguna por esta causa.

- Disposición adicional segunda. Dada la previsible solicitud masiva de teletrabajo y el breve plazo para resolver sobre su autorización o denegación, convendría incluir expresamente la necesidad de que la Dirección General competente en materia de Función Pública, a la mayor brevedad posible, dicte instrucciones o diseñe un modelo genérico de planes individuales de seguimiento (sin perjuicio de las posibles adaptaciones que sean precisas por cada Centro Directivo) que permita agilizar y homogeneizar los procedimientos en todas la unidades, a fin de evitar desigualdades en la gestión de las solicitudes.

IV. Incidencia en materia de gastos de personal

En relación con el coste económico que para el Capítulo I de la Comunidad de Madrid supondría 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 pone de manifiesto que según se deduce del texto propuesto la ejecución del mimo no implicará un incremento del gasto en el Capítulo I del Presupuesto de Gastos de la Comunidad de Madrid, al utilizarse al efecto recursos humanos existentes en la misma.

V. Valoración general del contenido del Proyecto desde la perspectiva de la Dirección General de Recursos Humanos

De acuerdo a lo expuesto en el presente informe, esta Dirección General de Recursos Humanos, en el ámbito de sus competencias, emite informe favorable al proyecto de decreto propuesto, debiendo valorar las observaciones manifestadas en el mismo.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA CONSEJERÍA DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA