



**Ayuntamiento de XXX
(Valladolid)**

Asunto: Solicitud de teletrabajo / Requisitos / Disconformidad

Ilma. Sra.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **2421/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente se hacía alusión a la solicitud de teletrabajo presentada por XXX (fecha de entrada 17 de febrero de 2021 y número 976), a la que se adjuntaba un informe del médico de atención primaria en el que literalmente se establecía *“Dadas las circunstancias personales en cuanto a patologías se refiere, sería aconsejable que el paciente realizara su trabajo de forma telemática con la finalidad de evitar, en todo lo posible, el contacto con otras personas”*.

Continuaba indicando el autor de la queja que, mediante escrito de 26 de marzo de 2021, y a fin de *“valorar la posibilidad de que preste su servicio en la modalidad no presencial”*, se requirió al interesado:

“1.- Lugar elegido para el desempeño no presencial de las funciones de su puesto de trabajo, que deberá disponer de los medios tecnológicos necesarios y reunir las condiciones precisas para garantizar los requisitos que se exigen en materia de prevención de riesgos laborales y de privacidad y confidencialidad de los datos.

2.- Los documentos justificativos de las circunstancias personales concurrentes en su solicitud que estime necesarios a los efectos de valoración (grado de minusvalía, alteración de la salud que afecte a la movilidad, razones de guarda legal por cuidado directo de algún menor o mayor de edad con grado de dependencia reconocido...).

3.- Declaración del tipo de conexión de internet y dispositivos electrónicos a emplear adecuados para el desempeño de sus funciones.

4.- Indicar el nivel de teletrabajo al que pretende acogerse, debiendo establecer los días a la semana en los que realizará sus funciones en el centro de trabajo, ya que estos no podrán exceder de tres días a la semana.



5.- Indicar los periodos de interconexión, tanto con el personal adscrito a su área, como del resto personal con el que tenga que interrelacionarse, incluidas las franjas horarias y los medios que establezca para hacerlos efectivos, con la finalidad de asegurar la necesaria intercomunicación entre la administración y la persona teletrabajadora.

5.- Breve descripción de la forma de organizar su trabajo.

6.- Los mecanismos que garantizarán la protección y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo.

7.- El periodo de tiempo en el que va a desarrollar su trabajo bajo esta modalidad.

8.- Declaraciones de que reúne los conocimientos informáticos y telemáticos teóricos y prácticos que garanticen la aptitud para trabajar, así como para asegurar la protección de los datos objeto de tratamiento”.

Sin embargo, consideraba el reclamante que dicha respuesta *“llega al domicilio el día 29 de marzo (casi un mes y medio después de la solicitud) con carta con acuse de recibo en la que se considera que se piden tantas cosas que parece excesivo”*.

También se indicaba que *“no se ha negociado con la parte social el cómo articular el trabajo telemático, después de dos solicitudes hechas por el Comité de Empresa”*. En concreto, se adjuntaban dos escritos del Presidente del Comité de Empresa, de fechas de entrada 22 de marzo de 2021 y 31 de marzo de 2021, en los que se solicitaba *“la constitución y reunión de la Mesa General de Negociación (...) para tratar varios temas de los cuales queremos priorizar: (...) teletrabajo”*.

A la vista de lo expuesto, y mediante escrito de 5 de julio de 2021, nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado mediante un informe de 24 de agosto de 2021 (fecha de entrada 24 de agosto).

En dicho informe se indica que *“el trabajador XXX solicitó el teletrabajo y fue requerido por este Ayuntamiento documentación al respecto que NO SE HA APORTADO, desde su solicitud de teletrabajo no se ha incorporado a su puesto de trabajo, y en la actualidad se encuentra en situación de incapacidad temporal desde el 18 de Abril de 2021 con una estimación de alta en diciembre de 2021. También se indica que “La Mesa General de Negociación acordó la creación de un grupo de trabajo para, entre otros temas, la regulación del teletrabajo en este Ayuntamiento, este grupo de trabajo ya ha sido formado y está en trámite de finalizar dicho trabajo”*.



A la vista de lo informado, así como de la restante documentación que obra en poder de esta Institución, procede realizar las siguientes consideraciones.

El Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, establece en su exposición de motivos lo siguiente:

“III. Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas, tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general. Entre otras, cabe destacar la reducción del tiempo en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar respetando, en todo caso, los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad, y manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, y prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

Además, el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.

En cualquier caso, la prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria. La diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones Públicas tienen encomendados, y en aras a garantizar la prestación de los mismos, hace necesario determinar que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no pueda ser absoluta. Será en cada ámbito, y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada administración competente, donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía.”



Dicho Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, cuyo apartado segundo establece que la prestación del servicio mediante teletrabajo “Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio”.

Por lo tanto, a juicio de esta Institución, y en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización que corresponde a los municipios de conformidad con el art. 4.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, entendemos que debería agilizarse la aprobación de un Reglamento por el que se regule la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de XXX, con el fin de ofrecer un marco normativo de dicha modalidad de trabajo para el conjunto del personal, funcionario o laboral, al servicio del mismo.

Por lo demás, en dicho Reglamento deberán recogerse, entre otras cuestiones, los requisitos necesarios para acceder a dicha modalidad de trabajo. Por ejemplo, el reciente Reglamento por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de trabajo a distancia o teletrabajo en la Diputación de Valladolid, de 19 de marzo de 2021, contempla dichos requisitos en el artículo 5 (Requisitos para ser autorizado/a a teletrabajar). En el mismo sentido, el también reciente Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación de Zamora, de 16 de abril de 2021, determina en el artículo 4 los “Requisitos para ser autorizado a teletrabajar”, distinguiendo entre requisitos subjetivos y objetivos.

En virtud de todo lo expuesto, y al amparo de las facultades conferidas por el Estatuto de Autonomía de Castilla y León y por la Ley 2/1994, de 9 de marzo, del Procurador del Común, consideramos oportuno formular la siguiente **Resolución**:

Que por parte de esa Entidad Local se agilice la aprobación de un Reglamento por el que se regule la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de XXX en el que, entre otras circunstancias, se concreten los requisitos que debe reunir el trabajador para obtener la correspondiente autorización.

Esta es nuestra resolución y así se la hacemos saber, con el ruego de que nos comunique de forma motivada la aceptación o no aceptación de la misma en el plazo de dos meses, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley Reguladora de la Institución.



PROCURADOR DEL COMÚN
DE CASTILLA Y LEÓN

Una vez realizadas las comunicaciones oportunas, se acuerda publicar la presente Resolución en la página web de esta Institución, previa disociación de los datos de carácter personal que contuviera.

Pendiente de sus noticias, reciba un cordial saludo.

Atentamente,

EL PROCURADOR DEL COMÚN

Tomás Quintana López