



Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda
Ilmo. Sr. Alcalde
Plaza Mayor, 1
47195 ARROYO DE LA ENCOMIENDA
(Valladolid)

Asunto: Solicitud de teletrabajo / XXX

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente **4853/2021**, referencia a la que rogamos haga mención en posteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

En dicho expediente se hacía alusión a XXX, funcionario de carrera de ese Ayuntamiento (XXX).

En concreto, la reclamante manifestaba su disconformidad con la falta de respuesta al escrito presentado por XXX, registrado de entrada el 19 de octubre de 2021, en el que solicitaba *“se autorice y conceda (...) el régimen de teletrabajo para desempeñar la prestación de las labores de su profesión como XXX por los motivos dichos, acordándose desarrollar dicho régimen de lunes a viernes, de 9:00 h a 14:00 h., durante el tiempo que duren los motivos que han dado lugar a la presente solicitud”*. En dicho escrito alegaba que la madre del citado funcionario, de edad avanzada (XXX), presenta, además, un grado de discapacidad del XXX y padece XXX.

Por otro lado, y como antecedentes de la mencionada solicitud, señalaba la reclamante que XXX ha *“desarrollado el teletrabajo de forma efectiva desde el 13/3/2020 hasta el 31/8/2021 (casi un año y medio)”*.

Finalmente, concluía la autora de la queja indicando que *“un trabajador no tiene que verse obligado a dejar de trabajar (pedir excedencia) para conciliar su vida personal, familiar y laboral (en su caso, por cuidado de familiar con discapacidad), pudiendo teletrabajar, con el perjuicio económico que ello conlleva”*.

En consecuencia, y mediante escrito de 16 de diciembre de 2021 (reiterado el 25 de enero de 2022), nos dirigimos a ese Ayuntamiento solicitando información sobre la problemática planteada. Dicho trámite ha sido cumplimentado con fecha de entrada 10 de



febrero de 2022. En concreto, se remite un informe de la Concejal Delegada de Recursos y Contratación de 8 de febrero de 2022, así como una copia de la respuesta al escrito presentado por XXX, registrado de entrada el 19 de octubre de 2021 (escrito de 8 de noviembre de 2021 de la Concejal Delegada de Recursos y Contratación).

En el informe de la Concejal Delegada de Recursos y Contratación, de 8 de febrero de 2022, se señala literalmente: *“El Ayuntamiento tiene intención de regular la modalidad de teletrabajo, pero en este momento no se puede acometer el expediente al estar vacante el puesto de Jefe de personal que pueda desarrollar esa normativa para su negociación y aprobación, si procede. Por lo que cualquier decisión de esta índole se pospone hasta que no esté ocupada la Jefatura de personal a tiempo completo, que se prevé en un plazo de 1 mes; En todo caso, la intención del Ayuntamiento es tener la normativa de teletrabajo aprobada antes de finalizar el 2022”*.

Por otro lado, en el escrito de la Concejal Delegada de Recursos y Contratación de 8 de noviembre de 2021, en virtud del cual se contesta al presentado por XXX (registrado de entrada el 19 de octubre de 2021), se indica lo siguiente:

“Que el Ayuntamiento tiene intención de regular dicha modalidad de teletrabajo. Que en estos momentos no tenemos Jefe de personal a tiempo completo que pueda desarrollar esa normativa para su negociación y aprobación, si procede. Que está previsto cubrir esta jefatura en un plazo aproximado de 2-3 meses. Tenemos que resolver expedientes con carácter de urgencia y muy importantes para la organización, como la OEP 2021, la modificación parcial de la RPT para las promociones internas previstas...etc.; siendo los medios personales insuficientes para afrontar todos los procedimientos a la vez. Por todo ello, y teniendo en cuenta los motivos antes mencionados, se pospone cualquier decisión de esta índole hasta que no esté ocupada la jefatura de personal a tiempo completo”.

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

Resulta de lo expuesto, y en concreto del escrito de la Concejal Delegada de Recursos y Contratación de 8 de noviembre de 2021, *“que en estos momentos no tenemos Jefe de personal a tiempo completo que pueda desarrollar esa normativa (...). Que está previsto cubrir esta jefatura en un plazo aproximado de 2-3 meses”*. Sin embargo, y según el informe de esa misma Concejal de 8 de febrero de 2022 (remitido a esta Procuraduría en contestación a nuestro requerimiento de información), en la fecha del mismo, y, por lo tanto, transcurridos tres meses desde el de 8 de noviembre de 2021, sigue sin estar *“ocupada la Jefatura de personal a tiempo completo, que se prevé en un plazo de 1 mes”*.



En relación con la problemática planteada, debe tenerse en cuenta 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, que 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.

(...)

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”.

En consecuencia, y a la vista de lo expuesto, no parece ofrecer ninguna duda que, en ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización que corresponde a los



municipios de conformidad con el art. 4.1 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, debería agilizarse la aprobación de un Reglamento por el que se regule la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Arroyo de la Encomienda, con el fin de ofrecer un marco normativo de dicha modalidad de trabajo para el conjunto del personal, funcionario y laboral, al servicio del mismo.

Por lo demás, en dicho Reglamento deberán recogerse, entre otras cuestiones, los requisitos de acceso a la prestación del servicio mediante teletrabajo. Por ejemplo, el reciente Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Diputación de Palencia, de 30 de septiembre de 2021, contempla dichos requisitos en los artículos 5 (Requisitos de los puestos de trabajo) y 6 (Requisitos y condiciones del teletrabajo). En el mismo sentido, el también reciente Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación de Soria, de 4 de noviembre de 2021, contempla en el artículo 6 los “Requisitos de los empleados públicos”, y en el artículo 7 los “Requisitos de los puestos de trabajo”.

Además, la exposición de motivos del Reglamento de la Diputación de Palencia de 30 de septiembre de 2021, en la línea de la del 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 (que se refiere a “**la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar**”), cita el artículo 14 j) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y, con carácter general, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

En concreto, el artículo 14 j) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, señala que los empleados públicos tienen derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por otro lado, el artículo 3 de la Directiva (UE) 2019/1158 señala que se aplicarán las definiciones siguientes: “d) *«cuidador»: trabajador que dispensa cuidados o presta ayuda a un familiar, o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador, y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo médico grave, conforme a lo definido por cada Estado miembro (...)* f) *«fórmulas de trabajo flexible»: la posibilidad de los trabajadores de adaptar sus modelos de trabajo acogiéndose a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción de las horas de trabajo*”, añadiendo en el artículo 9 (Fórmulas de trabajo flexible) que los Estados miembros



adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores con hijos de hasta una edad determinada (...) y los cuidadores tengan derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible, que los empleadores estudiarán y atenderán las solicitudes de acogerse a fórmulas de trabajo flexible en un plazo razonable de tiempo, y, finalmente, que los empleadores deberán justificar cualquier denegación de estas solicitudes, así como cualquier aplazamiento de dichas fórmulas.

Además, entendemos que la necesidad de agilizar la aprobación del Reglamento regulador de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo se justifica, si cabe aún más, teniendo en cuenta que, como V.I conoce, resulta de la documentación incorporada al expediente **4872/2021** (actualmente en tramitación) que se ha registrado una segunda solicitud de teletrabajo por parte de otro funcionario de carrera del Ayuntamiento, así como que, mediante escrito de fecha de entrada 29 de septiembre de 2020 y número 6490, la Junta de Personal y Delegados del Personal Laboral solicitaron “*4º la convocatoria de una MGN en la que se lleven como orden del día (...) - Teletrabajo*”, adjuntando a dicho escrito un extenso documento “*en forma de propuesta ante la Corporación para su negociación*”.

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 Arroyo de la Encomienda.

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.

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