



Consejería de la Presidencia de la Junta de Castilla y León
Ilmo. Sr. Director General de Relaciones con la Sociedad Civil
C/ Santiago Alba, 1
47008 VALLADOLID

Expediente: 24/2023

Asunto: Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León / Comisión Negociadora y Teletrabajo / Resolución
Centro directivo: Consejería de Economía y Hacienda

Ilmo. Sr.:

De nuevo nos dirigimos a V.I. una vez recibido el informe solicitado en relación con el expediente que se tramita con el número arriba indicado, referencia a la que rogamos haga mención en ulteriores contactos que llegue a tener con nosotros.

Como recordará, en dicho expediente el reclamante señalaba que *«a fecha de hoy, en el ICE no se ha implantado el teletrabajo. La negociación se encuentra suspendida sin conocerse las causas. De cualquier forma, esta negociación se planteó como “una modificación del convenio”, lo que contraviene la jurisprudencia del TS que tiene establecido que la legitimación para negociar una modificación parcial de un convenio la tienen los representantes actuales y no los que negociaron el convenio que se modifica (STS 4150/2015, de 24.09.2015)»*.

Por lo demás, en relación con dicha problemática, XXX dirigió un escrito a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (fecha XXX de octubre de 2022 y número XXX). En dicho escrito indica que *“la comisión negociadora no ha vuelto a reunirse desde el 25.02.2022, cuya pervivencia se mantiene a los exclusivos efectos de regular el teletrabajo”,* y solicita que *“esa Dirección General tome en consideración la posibilidad y pertinencia de promover su disolución / extinción formal (se entiende de la comisión negociadora)”*.

En consecuencia, con fecha 3 de abril de 2023, nos dirigimos a esa Consejería solicitando información sobre la problemática planteada, y, en todo caso, la remisión de una copia de la respuesta al escrito presentado por XXX, y dirigido a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (fecha XXX de octubre de 2022 y número XXX). Dicho trámite fue cumplimentado por esa Consejería mediante un informe de fecha de entrada 2 de mayo de 2023.



En dicho informe se cita el Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León, suscrito el día 21 de mayo de 2021 (BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021), y, en concreto, la disposición adicional quinta (Teletrabajo), de conformidad con la cual “En el ámbito de la comisión negociadora del presente Convenio Colectivo, la Dirección del ICE y el Comité de Empresa continuarán negociando los términos en los que se ha de regular el teletrabajo, tomando en consideración lo establecido en el EBEP”, y se señala que *“En base a esta previsión convencional, la citada comisión negociadora se reunió el 3 de noviembre de 2021 y el 25 de febrero de 2022, no constando que se haya vuelto a reunir desde entonces, y sin que se haya procedido a la aprobación de un texto regulatorio del teletrabajo en el ámbito del ICE”*.

También consta en el mismo lo siguiente:

“Y es que, en las diferentes reuniones recientes mantenidas con los representantes de los trabajadores, se han analizado las cuestiones más relevantes que se encuentran pendientes de negociación o de conclusión en el ámbito del ICE, como son los procesos de estabilización de concurso de méritos y de concurso-oposición, la nueva ordenación de puestos de trabajo, la carrera profesional, el plan de igualdad, el teletrabajo, la promoción interna para los trabajadores del ICE, o el procedimiento para la gestión de las denuncias al amparo de la reciente Ley 2/2023.

Con los limitados recursos de los que se dispone, es necesario priorizar estas cuestiones conjuntamente con la representación legal de los trabajadores considerando que siempre deberán prevalecer aquellas materias que traen causa de una obligación legal, lo que no ocurre en el caso del teletrabajo que, en todo caso, se encuentra supeditado a las necesidades del servicio, según lo dispuesto en el artículo 47 bis 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.

Por lo anteriormente señalado, no es descartable que varias de las cuestiones indicadas tengan que ser pospuestas hasta el próximo ejercicio por falta de recursos disponibles para abordar todos los temas pendientes. Entendiendo esta Dirección que, en el momento en que se considere factible por ambas partes la negociación del teletrabajo, se deberá abordar, como cuestión preliminar, la composición de la mesa negociadora constituida al efecto”.

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”.

En concreto, dicho Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, modifica el Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre) introduciendo el nuevo artículo 47 bis (Teletrabajo), 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”.

No obstante, y siendo cierto que el nuevo artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público 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”, también lo es que el artículo 14 j) del mismo texto legal dispone 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 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, 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 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, el Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021) se refiere al teletrabajo tanto en la disposición adicional quinta (a la que ya nos hemos referido), como en el artículo 68 redactado en los siguientes términos: “1. Se considera teletrabajo la modalidad de prestación de las funciones propias del puesto de trabajo fuera de las dependencias del ICE, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación. La Ordenación de Puestos de Trabajo determinará los puestos de trabajo cuyas funciones puedan desarrollarse mediante la modalidad de teletrabajo, que deberá ser compatible con la modalidad presencial. 2. El teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, y deberá contribuir a una mejor organización del trabajo. El ICE determinará la forma de evaluar la consecución de dicho objetivo, y propondrá al Comité de Empresa las adaptaciones que sean precisas. 3. Las personas trabajadoras que presten sus servicios mediante teletrabajo tendrán los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto de las personas trabajadoras que presten sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. 4. La prestación laboral en régimen de teletrabajo no podrá considerarse como la única manera de prestación de servicios en el ICE, debiendo quedar garantizada la atención directa presencial a los ciudadanos en todos los centros de trabajo. El teletrabajo no podrá suponer menoscabo ni incumplimiento alguno de la jornada y horario que corresponda a la persona trabajadora en cada caso. 5. El ICE proporcionará y mantendrá los medios técnicos necesarios para la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo, y establecerá los términos en que dichos medios deben ser utilizados. Las personas trabajadoras vendrán obligadas a respetar, en todo caso, dichas directrices”.

Finalmente, procede referirse brevemente a la nota de prensa (que publica el Gabinete de Comunicación de la Generalitat Valenciana), según la cual el Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (Ivace), dependiente de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, incorporó el pasado 18 de octubre de 2021 la modalidad del teletrabajo. En concreto, se puede leer en la citada nota de prensa lo siguiente:

«El Ivace incorpora la modalidad del teletrabajo como nueva forma organizativa laboral a partir del 18 de octubre

17/10/2021



El Ivace se convierte en el primer organismo del sector público instrumental en aplicar su plan de teletrabajo aprobado este verano por la Mesa de Diálogo.

(...)

El Instituto Valenciano de Competitividad Empresarial (Ivace), dependiente de la Consellería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, iniciará el próximo lunes, 18 de octubre, la modalidad del teletrabajo como nueva forma organizativa laboral de la plantilla en época ordinaria.

Así pues, el Ivace se convierte en el primer organismo del sector público instrumental en aplicar su plan de teletrabajo tras la finalización de la modalidad de teletrabajo en situación de crisis con motivo de la Covid-19.

Hay que destacar que el plan de trabajo del Ivace fue aprobado el pasado mes de junio por la dirección y la representación de las trabajadoras y trabajadores del organismo, y, posteriormente, por la Mesa de Diálogo Social del Sector Público Instrumental.

(...)

La implantación de una modalidad combinada de teletrabajo y presencialidad refleja, tal y como ha explicado la directora general del Ivace Julia Company “el compromiso del Ivace con el fomento de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de sus trabajadores y trabajadoras”.

En este sentido, Company ha explicado que “la pandemia ha puesto de manifiesto la contribución fundamental del teletrabajo a la conciliación real, posibilitando no solo el incremento de la productividad de los empleados y empleadas sino también su bienestar”.

(...)

La directora general del Ivace ha mostrado su satisfacción por la puesta en marcha de esta nueva forma organizativa que “convierte al Ivace en pionero en aplicar una fórmula que, sin duda, es extrapolable a otros organismos de similares características”».

Además, y ya desde un punto de vista formal, resulta del expediente que XXX dirigió un escrito a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (fecha XXX de octubre de 2022 y número XXX). En dicho escrito indica que “la comisión negociadora no ha vuelto a reunirse desde el 25.02.2022, cuya pervivencia se mantiene a los exclusivos efectos de regular el teletrabajo”, y solicita que “esa Dirección General tome en consideración la posibilidad y pertinencia de promover



su disolución / extinción formal (se entiende de la comisión negociadora)”. También resulta del expediente que dicho escrito no ha sido objeto de respuesta ya que, pese a haberse solicitado una copia de la misma, no se adjunta a su informe de fecha de entrada 2 de mayo de 2023, informe en el que se señala que “mediante escrito de XXX de fecha XXX de octubre de 2022 (...), cuestión que se ha abordado como una mera sugerencia, puesto que no es competencia unilateral de esta Dirección General asumir esa decisión”.

Sin embargo, a la vista del contenido de dicho escrito, entendemos que el mismo tiene encaje en el derecho de petición reconocido en el artículo 29 de la Constitución Española, y desarrollado en la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición. Precisamente en su Exposición de motivos se señala que “las peticiones pueden incorporar una sugerencia, una iniciativa, una información, expresar quejas o súplicas. Su objeto, por tanto, se caracteriza por su amplitud, y está referido a cualquier asunto de interés general, colectivo o particular”.

En concreto, el artículo 6.2 dispone que la administración, institución pública o autoridad que reciba una petición acusará recibo de la misma, y lo comunicará al interesado dentro de los diez días siguientes a su recepción. El artículo 9.1 añade que la declaración de inadmisibilidad será siempre motivada, y deberá acordarse y notificarse al peticionario en los cuarenta y cinco días hábiles siguientes al de presentación del escrito de petición, y el artículo 11 que, una vez admitida a trámite una petición, la autoridad u órgano competente vendrán obligados a notificar la contestación en el plazo máximo de tres meses, así como que la contestación recogerá, al menos, los términos en los que la petición ha sido tomada en consideración, e incorporará las razones y motivos por los que se acuerda acceder a la petición o no hacerlo.

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**:

PRIMERA: Que por parte de ese Centro Directivo se inste a la Dirección del ICE y al Comité de Empresa a agilizar la negociación de los términos en los que se ha de regular el teletrabajo, de conformidad con el artículo 68 y la disposición adicional quinta del Convenio Colectivo del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla y León (BOP de Valladolid de 29 de septiembre de 2021), tomando en consideración lo establecido en el 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.

SEGUNDA: Que se proceda a contestar el escrito dirigido por XXX a la Dirección General del Instituto para la Competitividad Empresarial de Castilla



y León (fecha XXX de octubre de 2022 y número XXX), atendiendo a lo estipulado en la Ley Orgánica 4/2001, de 12 de noviembre, reguladora del Derecho de Petición.

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 por parte del órgano que corresponda de la Consejería de Economía y Hacienda 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