

## I.- DISPOSICIONES GENERALES

### Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas

#### **Decreto 57/2013, de 12/08/2013, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha. [2013/10117]**

El teletrabajo es una forma de trabajo basada en las tecnologías de la información que posibilita que los empleados de una organización puedan desarrollar total o parcialmente su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002 se puede considerar como la primera referencia en la materia, siendo el primer acuerdo europeo alcanzado por los propios interlocutores sociales en dicho ámbito para el establecimiento de un marco general en las condiciones laborales de los teletrabajadores.

Desde las Administraciones Públicas se vienen desarrollado distintas iniciativas y experiencias de teletrabajo enfocadas a sus empleados públicos. En particular, mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 22 de febrero de 2011 se aprobó un programa de implantación del teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el cual fue prorrogado posteriormente por el Consejo de Gobierno de 8 de marzo de 2012. En esta línea, el artículo 96.j) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, reconoce el derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en correspondencia con la naturaleza jurídica de la relación de servicio y su artículo 100.3 dispone que en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, y siempre que ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y características del puesto de trabajo, se podrán prestar servicios de carácter no presencial desarrollando parte de la jornada de trabajo desde el domicilio mediante el uso de medios electrónicos.

Tras el desarrollo de un programa experimental de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se ha constatado la viabilidad de esta forma de prestación de servicios.

Así, desde el punto de vista organizativo, puede suponer importantes beneficios, ya que el teletrabajo es un medio para la mejora y modernización del funcionamiento interno de las Administraciones basado en el uso de las tecnologías de la información y que exige la identificación de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, sin perjuicio del tiempo de presencia en el centro de trabajo. A su vez, en el ámbito de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, es un instrumento que favorece su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, proporcionando mayor satisfacción y motivación laboral y, en suma, incrementando la eficacia y eficiencia de la actuación administrativa.

Por lo expuesto, para que el teletrabajo sea una realidad en nuestra Administración es necesario regular su régimen jurídico y condiciones de acceso y realización, estableciendo la distribución de la jornada de trabajo, los derechos y deberes de los teletrabajadores, los requisitos y el procedimiento de acceso al teletrabajo, así como la forma de control de las tareas y del horario de trabajo.

El decreto se dicta al amparo las competencias atribuidas al Consejo de Gobierno por el artículo 10, apartados 1 y 2.a), de la Ley 3/1988, de 13 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de Castilla-La Mancha, habiendo sido objeto de negociación en la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos, de conformidad con los artículos 36.3 y 37.1.m) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como con los artículos 148.1.a) y 151.1.l) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, y en ejercicio de la competencia atribuida por el artículo 39.3 del Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha, aprobado por la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto.

En su virtud, a propuesta del Consejero de Presidencia y Administraciones Públicas, de acuerdo el Consejo Consultivo y previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión del día 12 de agosto de 2013,

Dispongo:

#### Artículo 1. Objeto

1. Este decreto tiene por objeto la regulación de la prestación de servicios mediante teletrabajo del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y de sus organismos autónomos dependientes.

2. A los efectos de este decreto, se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de servicios que se desarrolla fuera de los centros de trabajo a través de la utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

#### Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El decreto será de aplicación a los empleados públicos que presten servicios en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, cualquiera que sea su régimen jurídico, y ocupen puestos de trabajo que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo.

2. A estos efectos, tendrán la consideración de puestos de trabajo que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo, aquéllos en los que se realicen principalmente funciones de elaboración de informes o propuestas de resolución, estudio y análisis de proyectos, y aquellas relacionadas con la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones. En ningún caso serán susceptibles de ser prestados mediante teletrabajo los puestos de atención directa al público, aquellos cuyo desempeño requiera contactos personales frecuentes, los que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, e inspección, las jefaturas de servicio de las unidades administrativas, así como los que, por la naturaleza de los servicios prestados, requieren la presencia física del empleado.

#### Artículo 3. Distribución de la jornada de trabajo

1. La jornada de trabajo se desarrollará complementariamente mediante teletrabajo y servicios presenciales, sin que en ningún caso la jornada diaria de trabajo pueda fraccionarse para su realización en ambas modalidades. Los períodos o días concretos de prestación de servicios mediante teletrabajo y de forma presencial se fijarán por el responsable de la unidad administrativa, de acuerdo con el empleado público, en función de las necesidades del servicio y de la programación de las tareas.

2. El porcentaje de jornada mensual en que deban prestarse servicios a través de teletrabajo se fijará en la resolución de autorización, sin perjuicio de que por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio, se podrá modificar dicho porcentaje por acuerdo entre la persona empleada y el órgano competente para dictar la autorización. En todo caso, el porcentaje de jornada de teletrabajo nunca podrá ser superior al cuarenta por ciento de la jornada de trabajo en cómputo mensual, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante.

#### Artículo 4. Régimen de ejercicio del teletrabajo

1. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo será voluntaria para el personal empleado público, quien tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que realice su jornada de trabajo íntegramente mediante servicios presenciales.

2. El personal empleado público que preste servicios en régimen de teletrabajo tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

3. El personal empleado público deberá respetar la normativa vigente sobre seguridad de la información y protección de datos.

4. La Administración facilitará al personal empleado público la formación necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo y a las personas responsables de las unidades administrativas la formación necesaria en técnicas de dirección por objetivos, planificación y gestión.

#### Artículo 5. Requisitos de acceso al teletrabajo

La prestación de servicios en régimen de teletrabajo, que estará condicionada en todo caso a las necesidades de los servicios, exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Estar en situación de servicio activo. Excepcionalmente, y atendiendo a las circunstancias concurrentes, la solicitud de acceso al teletrabajo podrá formularse desde situaciones administrativas distintas a la de servicio activo que conlleven reserva del puesto de trabajo.

b) Haber desempeñado el puesto de trabajo desde el que se accede al teletrabajo durante el año inmediatamente anterior al de presentación de la solicitud o, en el caso de que se solicite el acceso al teletrabajo desde una situación

administrativa distinta a la de servicio activo que conlleve reserva del puesto de trabajo, durante el año inmediatamente anterior al pase a esa situación administrativa.

- c) Ocupar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.
- d) Que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.
- e) Disponer o adquirir el compromiso de disponer de un ordenador personal cuyo software esté incluido dentro de los que establezca la dirección general competente en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, así como una conexión de banda ancha que permitan la comunicación y el intercambio de la información, su seguridad y confidencialidad, correspondiendo al personal empleado la solución de las incidencias que le resulten imputables en su equipo informático.

#### Artículo 6. Procedimiento de acceso al teletrabajo

1. El procedimiento de autorización para la prestación de servicios mediante teletrabajo se iniciará a solicitud del personal empleado público y requerirá el informe-propuesta del órgano administrativo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo que desempeñe. La solicitud deberá presentarse por medios electrónicos en los formularios o modelos habilitados al efecto en la sede electrónica.

2. La persona titular de la Secretaría General de la Consejería u órgano administrativo correspondiente del organismo autónomo deberá dictar resolución motivada sobre la autorización o denegación de la solicitud en el plazo máximo de un mes.

3. Cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y por cuestiones organizativas no fuera posible la autorización a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados o empleadas y la Administración, se valorarán las siguientes circunstancias debidamente acreditadas y en el siguiente orden:

- a) Empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- b) Personal empleado público con discapacidad.
- c) Motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave.

En estos supuestos, las referencias hechas al parentesco en grado de afinidad incluyen también el parentesco entre el personal empleado público y los parientes por consanguinidad de su pareja de hecho. En la aplicación de este Decreto, tendrá los mismos efectos el parentesco de consanguinidad de primer grado y la tutela legal.

Se entiende por personas con discapacidad a aquellas que tengan tal consideración en los términos que establece el artículo 1.2, párrafo tercero, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- d) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.
- e) Realización por parte del personal empleado público de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo.
- f) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.

Si, una vez aplicados los criterios de preferencia anteriores, concurrieran en varios empleados públicos circunstancias similares, se tomará como criterio de desempate la mayor antigüedad en el puesto de trabajo.

4. La prestación de servicios mediante teletrabajo podrá autorizarse de forma indefinida o por tiempo determinado.

#### Artículo 7. Pérdida de efectos de la autorización

1. La autorización podrá quedar sin efecto en cualquier momento, a instancia del empleado o empleada o de la propia Administración. La Administración, previa audiencia del empleado o empleada, deberá motivar su decisión por necesidades del servicio, por incumplimiento de los objetivos establecidos, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que han motivado la autorización inicial.

2. La autorización quedará asimismo sin efecto por la finalización del plazo establecido, en su caso, o por cese en el puesto de trabajo. No obstante, en el caso de cese en el puesto de trabajo como consecuencia de un cambio de puesto el órgano competente podrá autorizar la continuidad de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo

si el nuevo puesto es de similares características al anterior y siempre que sea susceptible de prestación en régimen de teletrabajo de conformidad con lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2.

#### Artículo 8. Control de las tareas y del horario de trabajo

1. Los criterios de control de las tareas desarrolladas mediante teletrabajo serán fijados por las personas responsables de las unidades administrativas.

Con carácter general y preferente, el control o evaluación del rendimiento se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados, pudiéndose utilizar los medios tecnológicos como instrumento de control adicional para verificar el trabajo realizado.

2. El control horario del tiempo de asistencia presencial al puesto de trabajo se efectuará en los términos establecidos en la normativa reguladora de los horarios de trabajo.

#### Disposición adicional primera. Jornada y horario de trabajo a efectos del régimen de incompatibilidades

Para el reconocimiento o autorización de compatibilidad al personal empleado público al que se le haya autorizado la prestación de servicios en régimen de teletrabajo se tendrán en cuenta la jornada y el horario del puesto que desempeñe y que realizaría de no habersele autorizado la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

#### Disposición adicional segunda. Definición de unidad administrativa

A los efectos de lo dispuesto en este Decreto, se entiende por unidad administrativa, el elemento organizativo de la estructura orgánica de la Administración regional, compuesta por puestos de trabajo o dotaciones de plantilla vinculados funcionalmente por razón de sus cometidos y orgánicamente por una jefatura común

#### Disposición final primera. Habilitación normativa

Se habilita a la Consejería competente en materia de función pública, a la Consejería competente en materia de educación y a la Consejería competente en materia de sanidad para dictar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las disposiciones necesarias en desarrollo del decreto o las instrucciones precisas para garantizar su aplicación.

#### Disposición final segunda. Entrada en vigor

El presente decreto entrará en vigor en el plazo de un mes a partir de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Dado en Toledo, el 12 de agosto de 2013

La Presidenta  
MARÍA DOLORES DE COSPEDAL GARCÍA

El Consejero de Presidencia y Administraciones Públicas  
LEANDRO ESTEBAN VILLAMOR