

**A/A JOSÉ NARVÁEZ VILLA
DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
CONSEJERÍA DE HACIENDA Y AAPP
AVENIDA DE PORTUGAL
45071 TOLEDO**

RAMÓN D. GONZÁLEZ HERNÁNDEZ, coordinador del Sector Autonómico de la FSC-CCOO Castilla La Mancha, en su nombre y representación, con domicilio a efectos de notificaciones en Cuesta de Carlos V, 1.3ª Planta, 45001 Toledo, respecto al **borrador del Proyecto de Decreto por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo** en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha, trasladado a esta organización sindical el 9 de febrero de 2021, procedo a realizar las siguientes

PROPUESTAS

PRIMERA: Con respecto al artículo 3, apartado d, sobre el **requisito** para acceder a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo de:

“Disponer del equipo informático proporcionado por la Administración en los términos previstos en el artículo 11”

Teniendo presente lo dispuesto en la **disposición transitoria tercera**, que no hace efectiva la obligatoriedad de que la Administración facilite los medios tecnológicos hasta que transcurra, como máximo un año desde la entrada en vigor del presente Decreto,

ESTIMAMOS necesario que, con el fin de asegurar la máxima celeridad en el desempeño de esta modalidad, se incluya en el citado apartado d, del artículo 3, la salvedad de que el personal podrá hacer su solicitud de

teletrabajo, **quedando exento del cumplimiento de este requisito, si dispone de medios tecnológicos propios** con las características y medidas de seguridad requeridas, comprometiéndose la Administración a su **mantenimiento** en los mismos términos que recoge el artículo 11, y a remplazarlos prioritariamente por los propios de la Administración en cuanto exista disponibilidad de los mismos.

SEGUNDA: Con respecto al artículo 4, apartado 2, en el que se relacionan aquellos **puestos no susceptibles de ser desempeñados en modalidad de teletrabajo** por distintas razones vinculadas a su necesidad de presencialidad,

Entendiendo que no necesariamente todos los puestos que engloba la redacción del citado artículo exigen un desempeño presencial en la totalidad de actividades y jornadas,

ESTIMAMOS que debe introducirse en la redacción definitiva del citado articulado la salvedad de que:

En aquellos puestos cuya prestación de servicio presencial se alterne o compagine con actividades que no exijan presencialidad, podrá autorizarse el ejercicio en la modalidad de teletrabajo en las jornadas en las que no se realicen funciones de atención directa a la ciudadanía y/o que no requieran de la citada presencialidad.

TERCERA: Con respecto a lo dispuesto en el párrafo segundo, del apartado 2, del artículo 8:

“En todo caso, el porcentaje de jornada de teletrabajo nunca podrá ser superior al cuarenta por ciento de la jornada de trabajo en cómputo semanal, siendo obligada la asistencia presencial al puesto

*de trabajo el tiempo restante. Las unidades administrativas deberán contar con una **presencia diaria mínima obligatoria del cuarenta por ciento de sus efectivos**”.*

Considerando **insuficiente el porcentaje de jornada de teletrabajo** que contempla, y **excesivo el de presencialidad mínima obligatoria** de efectivos en las unidades administrativas, en tanto que conllevan limitaciones contrarias a la pretensión formulada en el preámbulo de este mismo texto de : *“continuar en la senda de la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incrementando las posibilidades de teletrabajo”*

Ya el decreto precedente (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) disponía idéntico porcentaje de jornada de trabajo no presencial, con la diferencia a su favor de que establecía el cómputo de forma mensual y no semanal, cuestiones que evidencian que **no se produce ni la mencionada mejora ni el incremento en las posibilidades de teletrabajo**,

Constatando, además, el retroceso que implica la exigencia de un porcentaje mínimo de presencia obligatoria en la unidad administrativa, con respecto a la regulación anterior, que no lo contemplaba,

ESTIMAMOS preciso que sean modificados los porcentajes y cómputo referidos, de forma que se establezca un porcentaje de **jornada de teletrabajo no inferior al 60% en cómputo mensual**, y que la obligatoriedad máxima de **presencia diaria mínima de personal** en los centros o unidades administrativas se determine en el **20%** de sus efectivos”.

CUARTA: Con respecto al artículo 11 (Medios):

Observamos que en la enumeración de los medios tecnológicos necesarios, que la Administración proporcionará y mantendrá, para el desarrollo de la actividad de las personas teletrabajadoras, **no se incluyen los relativos a la conexión a la línea de Internet, ni compensación alguna por otros gastos** relacionados con los propios de uso y mantenimiento del puesto de trabajo en el domicilio (electricidad, calefacción, aire acondicionado, mobiliario, material fungible y espacios)

ESTIMAMOS que la **conexión a Internet** es un medio tecnológico imprescindible para el servicio y, por tanto, **debe estar comprendido en los medios que debe proporcionar la Administración**. Así mismo, la igualdad de derechos del personal que presta sus servicios mediante teletrabajo tendrá con el resto del personal que preste sus servicios de forma presencial (reconocida en el artículo 6.2) quedará vulnerada si el personal que realiza el mismo trabajo desde su domicilio tiene que asumir los gastos relativos al uso y mantenimiento del puesto de trabajo, frente a quienes lo hacen de forma presencial. De ello se infiere la necesidad de **negociar con la parte social la cuantía de compensación de estos gastos**, que deberá ser incluida en el texto normativo.

QUINTA: En lo relativo a **los criterios de prioridad en la valoración para el acceso a teletrabajo**, en caso de que por cuestiones organizativas no fuera posible la autorización a todos/as los empleados/ de una misma unidad administrativa o centro de trabajo (Art. 14.5),

ESTIMAMOS que es preciso contemplar en los mencionados criterios de prioridad al personal empleado público que integra una **familia monoparental con hijos/as menores a su cargo**, en tanto que el

teletrabajo cobra una especial significación en estos casos de dificultad para la conciliación de la vida familiar y laboral.

SEXTA: En referencia al Capítulo V: “*Seguimiento de la modalidad de teletrabajo*”.

ESTIMAR que debe **incluirse a la representación de las organizaciones sindicales** en la Comisión de Seguimiento regulada en el art. 18, o en una Comisión de Seguimiento Paritaria, creada a los efectos de garantizar al personal empleado público sus derechos de información, participación y consulta.

Sobre otros aspectos del documento haremos propuestas más concretas en la propia mesa de negociación.



En Toledo, a 15 de febrero de 2021

Ramón D. González Hernández
Coordinador Regional Sector Autonómico
Secretario de Comunicación e Información
FSC-CCOO Castilla La Mancha.