



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico relativo a la legislación aplicable y procedimiento a seguir para la concesión de teletrabajo a la Secretaria del ayuntamiento y a un auxiliar administrativo.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ expone:

“Vista la propuesta de la Alcaldía, de inicio del expediente, de solicitud de teletrabajo por el personal funcionario abajo detallado, en la que se argumenta la necesidad de tramitar el procedimiento, se considera necesario iniciar el correspondiente expediente.

Que en base a lo establecido en el art.47 BIS, del Estatuto del Empleado Público, aprobado por Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, y del Art. 50 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de la Función Pública de Extremadura. En aras de facilitar la vida personal y la laboral, se valoran las circunstancias, acreditadas por el empleado dado que, las personas de 60 años o más que presenten morbilidades preexistentes deben ser priorizadas para realizar sus actividades laborales de manera remota o a distancia o para ser objeto de las alternativas establecidas en la Circular 33 del Ministerio del Trabajo.

De acuerdo con la Orden PCM7466/2022, de 25 de mayo, por el que se aprueba el acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, por el que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la Administración General del Estado y las entidades del sector público institucional estatal: “Tercero. Medidas orientadas a la facilitación de la



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

prestación de los servicios públicos por las empleadas y empleados públicos mediante diferentes fórmulas organizativas que garanticen plenamente la atención a la ciudadanía. En relación con el personal que presta sus servicios en la Administración General del Estado y en las entidades del sector público institucional estatal, el Plan prevé las siguientes actuaciones: 1.ª) El refuerzo de la modalidad de trabajo a distancia, a fin de reducir el impacto energético producido, tanto por los desplazamientos al lugar de trabajo, como por el consumo de energía en el propio centro de trabajo, asegurando la atención presencial a la ciudadanía.

D^{ÑA}. _____ :

SECRETARIA-INTERVENCION Grupo/Subgrupo A1

Escala SECRETARIA-INTERVENCION

Subescala SECRETARIA INTERVENCION

Denominación del Puesto SECRETARIA-INTERVENCION

D. _____ :

AUXILIAR-ADMINISTRATIVO

Grupo/Subgrupo C2

Denominación del Puesto AUXILIAR ADMINISTRATIVO

DISPONGO

Que, por el servicio de Asistencia Técnica a Municipios de la Diputación Provincial de Cáceres, se emita informe jurídico sobre la legislación aplicable y el procedimiento a seguir.

_____,
FD. D. _____,

Alcalde-Presidente, a la fecha de la firma.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS



PRIMERA: 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 pandemia COVID-19, introdujo un nuevo artículo 47.bis al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), estableciendo lo siguiente:

“1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. 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.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste 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.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”.

De esta forma, debemos atenernos a lo dispuesto en dicho artículo del TREBEP y a lo que cada entidad regule en su ámbito respectivo para desarrollar e implementar el teletrabajo entre su personal.

Ello supone que, con esta regulación, el teletrabajo no se constituye como un derecho subjetivo de los trabajadores, sin perjuicio de su carácter voluntario para éstos, dado que su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos y se asegure el cumplimiento de las necesidades del servicio.

Por tanto, el establecimiento en una Administración local del teletrabajo, queda dentro del ámbito del ejercicio de la potestad reglamentaria y de autoorganización de las Entidades Locales, y dentro del marco legal que se establezca tanto a nivel estatal como autonómico, y de la regulación interna de que se dote la propia entidad local, en la que se concretarán los servicios o actividades que se podrán desempeñar a través de esta modalidad de trabajo y las condiciones en que se desarrollará el mismo, garantizando, en todo caso, la atención directa presencial a la ciudadanía.

En cualquier caso, será necesaria la previa negociación colectiva de la regulación que se acuerde, tal como se desprende de lo dispuesto en el artículo 47 bis del TREBEP antes transcrito, y ello porque al tratarse de una medida que afecta a las condiciones generales de determinados puestos de trabajo sería necesario abordar la cuestión de modo global con la representación de los trabajadores, mediante la adecuada negociación, según dispone el artículo 37 del TREBEP, dado que si bien no afecta a la jornada sí puede entenderse que supone una modulación de la misma.



SEGUNDA: No obstante, es preciso diferenciar la regulación aplicable y el establecimiento del teletrabajo con carácter general en el ámbito de una Administración, con la posibilidad de autorizar la modalidad de trabajo no presencial en casos concretos. En este último caso, aunque no exista una regulación interna del teletrabajo negociada con los representantes sindicales, los que suscriben entienden que sería posible autorizar el trabajo no presencial en el marco de la potestad de autoorganización de la Administración local y especialmente en el ámbito de la conciliación familiar.

En tal caso, se deberán atener igualmente a lo dispuesto en el citado artículo 47 bis del TREBEP, por lo que la autorización del teletrabajo a solicitud de un empleado, requerirá de la autorización expresa y previa por parte del órgano competente de la entidad local, que entendemos es la Alcaldía, de acuerdo con el artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL). Así mismo, aunque no sea preceptiva la negociación con los representantes sindicales, sí sería conveniente una comunicación a los mismos para su conocimiento.

Dicha resolución deberá ser motivada, de acuerdo con el artículo 35 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP), dado que se realiza en ejercicio de una facultad discrecional, y en la misma se determinará si las necesidades del servicio permiten dicha modalidad de trabajo, si las funciones a realizar son o no compatibles con la misma y contribuye a una mejor organización del trabajo.

Así mismo, se establecerá entre otras cuestiones, el régimen de prestación que se deberá compatibilizar con la modalidad presencial, la forma de prestación del servicio, jornada y horario de trabajo, su duración y el carácter voluntario y reversible, sistema temporal de justificación y seguimiento, forma de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales, y medios tecnológicos puestos a disposición del empleado para el desempeño del trabajo a distancia.



TERCERA: Finalmente, respecto a la posibilidad de concesión a la persona que desempeña el puesto de Secretaría, si tomamos en consideración lo dispuesto en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, dado que estos funcionarios tienen funciones de informe, consulta y fiscalización, pero no de atención al público, estaríamos ante un supuesto en el que sí cabría que por la Alcaldía se autorizara la posibilidad de trabajar desde casa, varios días a la semana, si bien lógicamente siempre que las necesidades del servicio lo permitan y dentro del ámbito de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral, y sin perjuicio de la asistencia presencial obligatoria a las sesiones de los órganos colegiados correspondientes, o demás reuniones cuya celebración exija, en su caso, la asistencia presencial.

En cuanto a la persona que desempeña funciones de auxiliar administrativo, conviene tener presente que, según el Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el cual ciertamente, según su artículo 3, ...”*será de aplicación al personal funcionario y laboral que preste servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Extremadura y sus organismos y entes públicos dependientes, y que ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo,*” sin embargo, resulta de utilidad a la hora de considerar los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo.

Y así, según dicho artículo 3-1º: “*Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos de forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo.*

2. Por sus características, no son susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los puestos siguientes:



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

a) Puestos en oficinas de registro y atención a la ciudadanía.

(...) e) Puestos cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. Se entiende por servicios presenciales aquellos cuya prestación efectiva solamente queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona trabajadora.”

En consecuencia, dependiendo de que el auxiliar administrativo desempeñe o no, un puesto en oficina de registro y atención a la ciudadanía, o un puesto que conlleve necesariamente la prestación de servicios presenciales, sería posible, o no, conceder autorización para realizar el teletrabajo.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

ÚNICA: A la vista del marco normativo aplicable a las entidades locales, el teletrabajo no constituye un derecho subjetivo de los trabajadores y su aplicación estará supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos y se asegure el cumplimiento de las necesidades del servicio.

Por ello, el establecimiento en una Administración local del teletrabajo, queda dentro del ámbito del ejercicio de su potestad reglamentaria y de autoorganización, por lo que el Ayuntamiento de _____ deberá dotarse de una regulación interna (reglamento) previa negociación colectiva, en la que se concreten los servicios o actividades que se podrán desempeñar a través de esta modalidad de trabajo, y las condiciones en que se desarrollará el mismo, garantizando, en todo caso, la atención directa presencial a la ciudadanía.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

No obstante, los que suscriben entienden que sería viable autorizar el trabajo en modalidad no presencial parcial, sin la existencia de normativa interna general reguladora del teletrabajo, en supuestos individuales a solicitud del interesado, en ejercicio de las potestades de autoorganización, aplicando criterios objetivos y debiendo motivar la resolución que se adopte, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y dentro del ámbito de la política de conciliación de la vida personal y familiar y laboral de los empleados públicos, y en última instancia los posibles solicitantes desempeñen puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, pues si no fuera así, no sería posible la concesión.