Q0067662218081566107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

Diputación de Soria

SECRETARIA GENERAL

DON RAÚL RUBIO ESCUDERO, SECRETARIO DE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE SORIA.

CERTIFICO.- Que en el Pleno de la Corporación Provincial, en sesión ordinaria, celebrada el día **04/07/2025**, se adoptó el siguiente **ACUERDO**, cuyo tenor literal es como sigue:

"MODIFICACION DEL REGLAMENTO DE PRESTACION DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO.

Se da cuenta del dictamen emitido por la Comisión de Régimen Interior y Personal de fecha 24 de junio de 2025, que dice:

"La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo (CSET), en sesiones celebradas el 28/03/2025 y el 16/04/2025, 30/05/2025 y 12/06/2025 sometió a debate la siguiente propuesta de modificación del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de noviembre de 2021, elaborada por la Vicepresidencia de esta Diputación, que a continuación se transcribe:

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO

El Pleno de la Diputación Provincial de Soria, en sesión ordinaria celebrada el día 4 de noviembre de 2021, adoptó acuerdo de aprobación definitiva del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la Diputación Provincial de Soria, publicándose íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 29 de noviembre de 2021.

Transcurridos más de tres años desde su aprobación y de la puesta en funcionamiento del régimen de teletrabajo se considera que ha transcurrido el tiempo necesario que permite hacer un balance de su aplicación.

Lo primero que hay que destacar es que lejos queda ya la pandemia COVID 19, que nos obligó a potenciar el teletrabajo para evitar la propagación de un virus en momentos en los que no existía forma de controlarlo. Esa situación, afortunadamente ha cambiado, y a día de hoy no existen amenazas similares, habiendo desparecido la principal causa que impulsó el desarrollo del teletrabajo.

El bagaje de estos años de teletrabajo no permite afirmar que la organización del trabajo haya mejorado con su implantación y se ha revelado como un recurso profundamente discriminatorio, porque penaliza mucho a los trabajadores que no

quieren o no pueden teletrabajar, en la medida que soportan mayor carga de trabajo derivada de una mayor atención de compañeros, responsables políticos y ciudadanos. En muchas ocasiones se acude a un departamento y no se encuentra en él a las personas que están teletrabajando y por no llamarlas por teléfono acaba resolviendo la cuestión el compañero que en ese momento se encuentra en el departamento lo que genera un profundo malestar.

Por otro lado, se han producido discusiones en torno a si determinados puestos son susceptibles de teletrabajo o no, el control de seguimiento del teletrabajo se puede decir que no ha sido el óptimo y la tramitación de solicitudes, reclamaciones, modificaciones, quejas y preguntas no ha hecho otra cosa que incrementar de forma desmesurada el trabajo del departamento de recursos humanos ya de por sí colapsado.

La Comisión Mixta de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo, constituida conforme establece el art. 24 del Reglamento regulador del teletrabajo, en sesión celebrada el 9/03/2022, sometió a consideración la aplicación práctica y las incidencias surgidas en el desarrollo del teletrabajo desde la entrada en vigor del Reglamento hasta la fecha de celebración de la comisión, en cuanto a la aplicación del teletrabajo entre el personal de Servicios Sociales, reduciéndolo a un solo día a la semana, el resto habrán de ser presenciales, duración del teletrabajo, aplicación durante los periodos de vacaciones, incapacidad temporal, articulación práctica de las jornadas de teletrabajo no regladas.

Algunas de las cuestiones planteadas en la Comisión Mixta de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo, han podido llevarse a la práctica mediante instrucciones, pero hay cuestiones que solo pueden ajustarse modificando el Reglamento de Teletrabajo. Por estas razones se hace necesario tomar medidas encaminadas a corregir la problemática expuesta, que van en tres direcciones:

- Reducir al máximo las jornadas de teletrabajo, sin eliminarlo.
- Simplificar la tramitación de procedimientos que tienen que ver con el teletrabajo.
- Clarificar aún más los colectivos que no pueden acceder al teletrabajo.

Las medidas propuestas reducen la intensidad de los fines recogidos en al artículo 4 pero no los desvirtúan ya que todos ellos se mantienen vigentes.

Posteriormente, en las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Teletrabajo celebradas los días 28-03-25 y 14-04-2025 con la representación del personal funcionario y laboral, en las que se sometió a estudio y debate la propuesta de modificación del Reglamento de Teletrabajo elaborada por la Diputación, en la Comisión informativa de Régimen Interior y Personal celebrada el 29/04/2025 y en el escrito de fecha 19/05/2025 presentado por la Delegada Sindical de personal laboral de CSIF, en el que se solicita la ampliación de las 10 jornadas anuales de teletrabajo no regladas al personal Técnico de Servicios Sociales y al personal Técnico de Residencias, el Equipo de Gobierno se ha planteado la conveniencia de recoger en la presente modificación del Reglamento la necesidad de ampliar la posibilidad de solicitar las diez jornadas de teletrabajo no regladas tanto al personal de Servicios Sociales como al personal de Residencias cuyos puestos no conlleven la atención directa y continua de los usuarios y materialmente puedan desarrollarse fuera de las

Q0067662218081560107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portattramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

instalaciones del Centro, tales como Directores, Administradores, Gobernantas, Trabajadoras Sociales).

La Comisión de Régimen Interior y Personal dictamina favorablemente, por seis votos a favor (Grupo Popular), cuatro votos en contra (Grupo Socialista) y una abstención (Grupo Mixto -Vox-), la modificación propuesta, en los siguientes términos:

ART. 7.2.- REQUISITOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO.

(Redacción actual)

2.- No son susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo:

a) Los puestos de unidades con atención 24 horas.

b) Los puestos con funciones y tareas que requieran necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose como tales aquellos cuya prestación efectiva solo está plenamente garantizada con la presencia física del trabajador, tales como oficinas de registro y atención e información al ciudadano.

c) Aquellos otros puestos que se determinen motivadamente en el estudio y análisis de las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

(Propuesta de modificación)

2.- No son susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo permanente:

a) Los puestos con funciones y tareas que requieran necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose como tales aquellos cuya prestación efectiva solo está plenamente garantizada con la presencia física del trabajador, tales como oficinas de registro y atención e información al ciudadano, Servicios Sociales, personal de centros residenciales, oficinas de turismo, parque maquinaria, campos agropecuarios, imprenta provincial y bomberos.

b) Los puestos de dirección de área, jefatura de servicio y sección ya se ocupen de forma definitiva o con una adscripción temporal, y que tengan establecidas funciones de dirección.

c) Los puestos reservados a funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional que presten sus servicios en Secretaría, Intervención y Tesorería.

d) Aquellos otros puestos que se determinen motivadamente en el estudio y análisis de las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, previa negociación con las organizaciones sindicales.

Justificación: Se elimina la letra a) al incluirse bomberos y personal de residencias en el apartado b).

Se cambia la redacción del apartado b) para incluir a los trabajadores que prestan servicios en Servicios Sociales y centros residenciales, oficinas de turismo, bomberos, campo agropecuario y parque de maquinaria por considerar que este tipo de empleados/as desarrollan tareas que solo pueden ser realizadas sobre el terreno o mediante la atención de personas, no son susceptibles de realizarse en régimen de

Q0067662218081566107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

Q0067662218081566107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

teletrabajo. Con ello se clarifica la situación todos estos colectivos evitando dudas, peticiones y reclamaciones.

Se incluyen las letras c y d para excluir del teletrabajo permanente a todo el personal que ocupa puestos de trabajo con funciones de dirección relevantes por considerar que su presencia en las dependencias del palacio provincial es necesaria todos los días.

La letra c pasa a ser la letra d)

ARTÍCULO 8.- PÁRRAFO SEGUNDO. DURACIÓN DEL RÉGIMEN DE TELETRABAJO.

(Redacción actual)

La duración máxima de cada prórroga será de un año, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee, siempre y cuando se cumplan las condiciones enunciadas.

(Propuesta de modificación)

La duración máxima de cada prórroga será de dos años, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee, siempre y cuando se cumplan las condiciones enunciadas.

Justificación: La ampliación del periodo prorrogable aumenta la seguridad de los trabajadores y disminuye la gestión del departamento de recursos humanos. Al estar ya montado el sistema y en funcionamiento. Se considera adecuado por las razones expuestas que las prórrogas sean de dos años.

ARTÍCULO 18.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA.

(Redacción actual)

1.- La jornada de trabajo se distribuirá de manera que al menos dos días a la semana se preste de forma presencial y el tiempo restante, con un plazo máximo de 3 días, mediante teletrabajo de acuerdo con lo previsto en el plan individual de teletrabajo.

Esta distribución quedará fijada en un día a la semana de forma presencial y el tiempo restante, con un plazo máximo de cuatro días mediante teletrabajo de acuerdo con lo previsto en el plan individual de teletrabajo en el caso de existir razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

Con carácter general las jornadas de trabajo presencial de cada empleado/a podrán ser consecutivas dentro del cómputo semanal que le corresponda, no permitiéndose la acumulación de jornadas de trabajo presencial correspondientes a otra semana salvo circunstancias debidamente justificadas.

2.- Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona que teletrabaja o al cumplimiento de las competencias que tenga asignada el departamento o dependencia donde presta servicios, el órgano competente para autorizar el teletrabajo, previa audiencia de la persona interesada podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo en la modalidad presencial y no presencial, así como reducir el número de días semanales de teletrabajo, quedando reflejado de forma motivada en el plan individual de teletrabajo.

(Propuesta de modificación).

1.- Lo trabajadores/as que tengan concedido teletrabajo prestarán sus servicios de forma presencial cuatro días a la semana y en teletrabajo un día, de acuerdo con lo previsto en el plan individual de teletrabajo. Con carácter general el día de teletrabajo no podrá coincidir ni en lunes ni viernes.

En el caso de existir razones de conciliación de la vida familiar y laboral las jornadas de teletrabajo serán de dos días a la semana y las presenciales de tres días.

2.- Las jornadas de teletrabajo deberán alternarse con las presenciales. Bajo ninguna circunstancia se podrán acumular las jornadas de trabajo presencial correspondientes a otra semana.

Justificación: Habiendo desaparecido la necesidad de evitar la presencia de trabajadores en las dependencias provinciales por motivos sanitarios, y en vista de que tampoco se aprecia ninguna mejora significativa en la organización del trabajo, se propone la reducción de las jornadas que pueden realizarse en teletrabajo a una sola, ampliable a otra más en caso de existir razones de conciliación familiar. Igualmente se clarifica que el teletrabajo debe realizarse en días alternos sin posibilidad de acumulación de días.

ARTÍCULO 23.- JORNADAS DE TELETRABAJO NO REGLADAS.

(Redacción actual)

Todos los empleados/as de la Diputación de Soria que no tengan autorizado el teletrabajo de forma permanente y cumplan con los requisitos del Artículo 6. "Requisitos de los empleados públicos" incluido en este documento, dispondrán de 15 jornadas anuales de teletrabajo, las cuales podrán ser utilizadas como mejor convenga al empleado/a y su autorización queda condicionada a las necesidades del servicio.

(Propuesta de modificación)

Todos los empleados/as de la Diputación de Soria que no tengan autorizado el teletrabajo de forma permanente, ni estén dentro del apartado 7.2 a), de este Reglamento excepto el personal de Servicios Sociales y personal de Centros Residenciales cuyo puesto no implique atención directa a los residentes, y cumplan con los requisitos del Artículo 6. "Requisitos de los empleados públicos", dispondrán de 10 jornadas anuales de teletrabajo, las cuales podrán ser utilizadas como mejor convenga al empleado/a y su autorización queda condicionada a las necesidades del servicio.

Justificación: Se reducen de 15 a 10 las jornadas no regladas de teletrabajo de las que pueden disponer los trabajadores que no tienen concedido teletrabajo, y no están entre los colectivos del nuevo apartado 7.2.a) en consonancia con la propuesta de reducción de jornadas de teletrabajo de los trabajadores que sí tienen teletrabajo concedido, además de la comprobación del escaso uso que se ha hecho de estos días. Por tanto, las personas que ocupen puestos de jefatura de servicio y habilitados nacionales también podrán optar a estas jornadas de teletrabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.- Régimen de las autorizaciones existentes del programa piloto.

(Redacción actual)

Q0067662218081560107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

Q0067662218081566107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc?entidad=SORIA

Los empleados/as que a la entrada en vigor del presente reglamento se encuentren participando en el programa piloto de teletrabajo y deseen seguir prestando servicio en esta modalidad de jornada, deberán presentar solicitud conforme a las previsiones de las presentes normas.

Las autorizaciones de prestación de servicios en régimen de teletrabajo emitidas dentro del programa piloto existentes a la entrada en vigor del presente reglamento, se mantendrán en vigor hasta la resolución de las solicitudes que se pudieran presentar conforme al mismo, en el Departamento o Servicio en el que el funcionario participante en el programa piloto se encuentra prestando servicio.

No obstante, la validez de la prórroga estará condicionada a la formalización del correspondiente documento de compromisos en el plazo máximo de un mes contado desde la mencionada entrada en vigor, así como al cumplimiento de las obligaciones relacionadas con el plan individual de trabajo.

(Propuesta de modificación)

A la entrada en vigor de la modificación del presente reglamento deberán adaptarse los Planes de trabajo a la reducción del número de jornadas en teletrabajo, para ello, los trabajadores que tengan concedido teletrabajo dirigirán en el plazo de un mes una nueva propuesta de días de teletrabajo adaptada la nueva regulación. En el mes siguiente y a la vista del informe del responsable del seguimiento, el departamento de personal procederá a dictar nuevas resoluciones de modificación del régimen de teletrabajo.

Justificación: Se sustituye la anterior redacción referida a los trabajadores que participaron en el proyecto piloto por haber perdido el sentido.

La justificación de la nueva redacción surge de la necesidad de adaptar los Planes de Teletrabajo a las nuevas jornadas máximas susceptibles de prestarse en régimen de teletrabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA.- (nueva)

A la entrada en vigor de la modificación del presente reglamento deberán adaptarse las concesiones de teletrabajo de los puestos que en el artículo 7.2 se ha excluido de prestación en régimen de teletrabajo. En estos casos simplemente se dictará una resolución dejando sin efecto dicho régimen de teletrabajo con notificación a los interesados.

Justificación: La necesidad de adaptar las situaciones de concesión de teletrabajo en puestos que por la entrada en vigor de la modificación no van a ser susceptibles de prestarse en régimen de teletrabajo."

ACUERDO.- El Pleno de la Corporación, por trece votos a favor (P.P.), once en contra (P.S.O.E.) y una abstención (Grupo Mixto -Vox-), ACORDÓ:

Primero.- Aprobar, con carácter inicial, la Modificación del Reglamento de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Soria, según dictamen de la Comisión Informativa de Régimen Interior y Personal celebrada el día 24/06/2025.

Segundo.- Someter la Modificación del Reglamento a información pública,

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
RAUL RUBIO ESCUDERO	Secretario	08/07/2025 10:53

por plazo de treinta días, con anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia al objeto de oír sugerencias o reclamaciones.

En el caso de que no se presente ninguna sugerencia o reclamación, se entenderá automáticamente elevado a definitivo el presente acuerdo."

Y para que conste, con la salvedad del art. 206 del R.O.F., extiendo la presente certificación, en la Ciudad de Soria en fecha de firma.

Documento firmado electrónicamente

Q0067662621808156d107e91c7070a28z

COPIA AUTÉNTICA que puede ser comprobada mediante el Código Seguro de Verificación en https://portaltramitador.dipsoria.es/validacionDoc/?entidad=SORIA

Documento firmado por:	Cargo:	Fecha/hora:
RAUL RUBIO ESCUDERO	Secretario	08/07/2025 10:53