



PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJO DE GOBIERNO

Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo

Dirección General de Empleo Público

Propuesta: Acuerdo por el que se aprueba la modificación de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo a efectos del teletrabajo (1/2026)

Texto del informe:

Antecedentes de hecho

Primero. En el marco del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, que regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, por Resolución de 10 de marzo de 2023, del Consejero de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, se dispuso la calificación provisional de los puestos a efectos de su consideración como teletrabajables, no teletrabajables o parcialmente teletrabajables, de acuerdo con lo previsto en la disposición transitoria primera del referido decreto.

Segundo. Por Resolución de 31 de enero de 2025, de la Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo, se designa a los integrantes de la Comisión de carácter técnico de teletrabajo (BOPA de 19 de febrero de 2025). Este órgano, previsto en el artículo 20 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, se ha reunido los días 25 de febrero, 6, 17 y 24 de marzo, así como el 9 de septiembre de 2025, estableciendo criterios sustantivos en orden a la calificación de los puestos desde el punto de vista de su compatibilidad con el trabajo a distancia.

Tercero. Con el objetivo de superar la fase de calificación provisional, en virtud de este acuerdo se aborda la modificación de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo a efectos de su calificación en materia de trabajo a distancia o teletrabajo, teniendo en cuenta la normativa de aplicación y a la luz de la experiencia acumulada desde la implantación de esta modalidad de prestación de servicios con la calificación provisional referida en el antecedente de hecho primero.

Fundamentos de Derecho

Primero.- El artículo 13.d) de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público (en adelante, Ley de empleo Público), establece que es competencia del Consejo de Gobierno aprobar los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo. En este caso, a propuesta de la titular de la Consejería competente en materia de empleo público, al amparo del artículo 14 a) 3 de la precitada ley, por tratarse de una modificación fundada en razones organizativas o funcionales que afecten al interés general en el marco de la dirección y coordinación de la gestión de personal que compete al Consejo de Gobierno.

Segundo. De acuerdo con el artículo 28 b) de la Ley de Empleo Público, “la naturaleza de puesto susceptible o no de teletrabajo” es una de las especificaciones que han de formar parte del contenido

de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo. Además, en dicha ley se regula el teletrabajo en el artículo 132 por referencia a la legislación básica y se reconoce como un derecho en el artículo 98.1.r) con los límites que la propia ley establece: “en la cual 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 la comunicación.”

Tercero. En el plano de la regulación reglamentaria, en virtud del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

Cuarto. La disposición transitoria primera del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, se refiere a la calificación de los puestos como teletrabajables, no teletrabajables o parcialmente teletrabajables. Teniendo en cuenta que, de acuerdo con el artículo 13.1 del mencionado decreto, el tiempo máximo que se puede trabajar a distancia es de dos días a la semana, por razones de seguridad jurídica y de previsibilidad organizativa, es necesario clarificar el alcance del concepto de parcialmente teletrabajable, pues en la aplicación del teletrabajo en el marco de las calificaciones provisionales, se ha dado el caso de que hay puestos parcialmente teletrabajables cuyos ocupantes han teletrabajado un día o dos días, indistintamente. En ese sentido, no se considera razonable que ante una misma calificación jurídica, las consecuencias sean diferentes en cuanto a la prestación de servicios, por lo que en el marco de este acuerdo, debe precisarse qué implica que un puesto sea calificado como parcialmente teletrabajable.

La definición del concepto de parcialmente teletrabajable se puede inferir del artículo 3.2 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, que se refiere a las funciones susceptibles de ser así desempeñadas en esa modalidad de prestación de servicios, al menos, una jornada a la semana:

“Asimismo, podrán ser puestos teletrabajables aquellos otros, no incluidos en las letras anteriores, previa valoración de sus funciones en relación con las tecnologías de la información y comunicación, cuyo contenido sea compatible con dicha modalidad de prestación de servicios, al menos, en un porcentaje suficiente de su jornada. Se entiende que concurre dicha circunstancia cuando las funciones susceptibles de ser desarrolladas mediante teletrabajo coincidan con, al menos, una jornada de teletrabajo a la semana en los términos definidos en el presente Decreto. A estos efectos, se deberá proceder a su evaluación y catalogación como tal por la comisión de carácter técnico establecida en el artículo 20 de la presente disposición, previa petición del interesado o del titular de la Jefatura de Servicio u órgano equivalente en organismos y entes públicos en el que esté insertado el puesto de trabajo.”

Este artículo ha de ponerse en relación con el artículo 5.2.a) que contempla que pueda haber un porcentaje de contenido funcional teletrabajable:

“2. Recibidas las solicitudes, se remitirán a la Dirección General o el órgano equivalente en organismos y entes públicos a la que se encuentre adscrito el empleado público. En el plazo de 10 días hábiles el Servicio o Unidad a la que esté adscrita la persona solicitante emitirá informe según modelo que se determine por resolución del Consejero competente en materia de Función Pública, que versará sobre las siguientes cuestiones:

a) Comprobación de que el puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo o, en su caso, el porcentaje del contenido funcional teletrabajable, de conformidad con los instrumentos de ordenación de recursos humanos vigentes en cada momento.”

Visto lo anterior, al abordar la incorporación del teletrabajo al instrumento de ordenación de los puestos de trabajo, es necesario clarificar la diferencia que existe entre que un puesto sea calificado como teletrabajable o que sea parcialmente teletrabajable, de forma que estos últimos se corresponden con aquellos cuyas funciones son susceptibles de ser desarrolladas mediante teletrabajo una jornada a la semana, a diferencia de los teletrabajables en los que esta modalidad de

prestación de servicios alcanza las dos jornadas, que es el tiempo máximo que se puede teletrabajar con carácter ordinario, de acuerdo con el artículo 13.1 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero.

Así pues, de acuerdo con lo expuesto, la consignación de las claves T, PT y NT en los anexos de este acuerdo, tendrá el siguiente significado:

- T: puesto susceptible de teletrabajo dos días a la semana, de acuerdo con los requisitos y el procedimiento establecidos en el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, que regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.
- PT: puesto susceptible de teletrabajo un día a la semana, de acuerdo con los requisitos y el procedimiento establecidos en el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, que regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.
- NT: puesto no susceptible de teletrabajo.

Quinto. La propuesta para la modificación de los instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo, formulada por la consejería competente en materia de empleo público de acuerdo con el orden de competencias referido en el apartado primero de este acuerdo, es consistente con los criterios acordados por la Comisión de carácter técnico de teletrabajo. De este modo, la calificación de los puestos a efectos del teletrabajo se ha llevado a cabo teniendo en cuenta la configuración de los puestos de trabajo en el instrumento de ordenación correspondiente, con especial referencia a sus funciones y adscripción orgánica, todo ello puesto en relación con el, Decreto 9/2023, de 3 de febrero, se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos y teniendo en cuenta los siguientes criterios organizativos y funcionales:

- 1) En relación con las jefaturas de servicio teniendo en cuenta las funciones de planificación, coordinación, dirección y control que les atribuye la Ley del Principado de Asturias 8/1991, de 30 de julio, de Organización, así como la relación de puestos de trabajo de personal funcionario, en relación con el artículo 3.3 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

Las jefaturas de servicio, por las funciones de planificación, coordinación, dirección y control que el artículo 12 de la Ley del Principado de Asturias 8/1991, de 30 de julio, y la RPT les atribuyen, y por su adscripción orgánica directa e inmediata, según el caso, a altos cargos y subdirectores generales, no son subsumibles en el ámbito del artículo 3.2 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero, que es el que regula los puestos susceptibles de teletrabajo.

La adscripción orgánica directa e inmediata de los jefes de servicio a los altos cargos y a los subdirectores generales, que no tienen teletrabajo, determinan una funcionalidad de estos puestos que forman parte del núcleo esencial del nivel directivo y predirectivo de la organización, por lo que resulta inconveniente para el servicio público que los titulares de dichos puestos no estén presentes durante su horario de trabajo, para abordar y resolver de forma directa e inmediata todos los problemas e incidencias que se susciten y que están en el ámbito de sus funciones.

En efecto, el hecho de que la dirección y el control propias del jefe de servicio se realicen en un régimen jerárquico en el que sus jefes inmediatos no tienen teletrabajo debe tenerse en cuenta en la ponderación de los diferentes factores, haciendo prevalecer el trabajo presencial para que la cadena de mando en el nivel más alto de responsabilidad presente rasgos comunes en la prestación del servicio, facilitando así su comunicación y coordinación.

El tratamiento homogéneo de la jefatura de servicio a efectos del teletrabajo debe aplicarse con independencia de la forma de provisión del puesto de trabajo, pues todas las

características anteriormente expuestas son predicables tanto de las jefaturas provistas por concurso como de las provistas por libre designación. En este punto, ha de tenerse en cuenta que la jefatura de servicio, tanto como unidad administrativa como puesto de trabajo, está definida en términos jurídicos y organizativos con carácter único, de forma que si dicha unicidad concurre en todos esos ámbitos, es coherente que la homogeneidad sea aplicable también a la modalidad de prestación de servicios.

Por todo lo expuesto, se considera que las jefaturas de servicio han de ser calificadas como no teletrabajables.

- 2) En relación con los puestos cuyas funciones requieren presencia en lugares distintos de las dependencias administrativas, de acuerdo con el artículo 3.2, último párrafo, en relación con el artículo 3.3.f) del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

En aquellos puestos cuyas funciones, además de labores de oficina, requieren presencia sobre el terreno, como por ejemplo ocurre con las funciones de inspección, el desarrollo del trabajo en esas circunstancias es indicativo de que el teletrabajo no puede ser pleno y como máximo puede alcanzar la calificación de parcialmente teletrabajable. Se entiende que este es el razonamiento aplicable teniendo en cuenta que, si la presencia física predominante es uno de los requerimientos ligados a la calificación no teletrabajable (artículo 3.3.f), la presencia física como integrante de las funciones del puesto, debe llevar aparejada la calificación de parcialmente teletrabajable.

- 3) En relación con las jefaturas de puestos que no son teletrabajables o parcialmente teletrabajables, de acuerdo con el artículo 3.2, último párrafo, en relación con el artículo 3.3 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

Los puestos que ejercen la jefatura respecto de puestos de trabajo calificados como parcialmente o no teletrabajables, no pueden ser calificados como susceptibles de teletrabajo, pues las funciones de dirección, control y gestión inherentes a la jefatura, son incompatibles con el trabajo a distancia en relación con puestos subordinados respecto de los que se exige el trabajo presencial.

- 4) En relación con los puestos que son teletrabajables porque otros puestos de su unidad no tienen teletrabajo, de acuerdo con el artículo 3.1 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

No es admisible la calificación de un puesto de trabajo como teletrabajable si dicha calificación se sustenta en el trabajo presencial de otros puestos de la misma unidad. El carácter teletrabajable debe justificarse en razón de las funciones y las circunstancias específicas de cada puesto de trabajo. Así, por ejemplo, si en un establecimiento hay un solo efectivo de un cuerpo y sus funciones no son compatibles con el teletrabajo, no puede sostenerse que en otro establecimiento del mismo tipo, el mismo puesto sea teletrabajable por el hecho de que haya dos efectivos haciendo las mismas funciones, pues en ese caso, quedaría asegurado que no se garantiza el ejercicio autónomo de las funciones, que es uno de los presupuestos del teletrabajo, de conformidad con el artículo 3.1 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero..

- 5) En relación con las direcciones de establecimientos públicos no burocráticos de atención directa a la ciudadanía, de acuerdo con el artículo 3.3.b) del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

Las direcciones de los centros o establecimientos públicos tales como colegios, bibliotecas, museos, archivos y similares, abiertos al público, cuya razón de ser es la atención a ciudadanos y usuarios, son incompatibles con el teletrabajo porque es exigible de dicha dirección el mismo grado de presencia durante el horario laboral que es exigible a los puestos subordinados.

- 6) En relación con los puestos que perciben retribuciones ligadas a condiciones de trabajo que conllevan presencialidad, de acuerdo con el artículo 3.3 del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

Los puestos que perciben los complementos de penosidad, peligrosidad y toxicidad no son compatibles con el teletrabajo porque esas retribuciones específicas están vinculadas al desempeño presencial permanente de las funciones del puesto. Considerarlos teletrabajables sería desvirtuar las características inherentes a esos puestos, que son las que justifican la retribución específica y diferenciada.

- 7) En relación con puestos, especialmente de cuerpos generales, en unidades en las que predomina el carácter no teletrabajable de los puestos de adscripción, de acuerdo con el artículo 3.2, último párrafo, en relación con el artículo 3.3.f) del Decreto 9/2023, de 3 de febrero:

Dado el carácter instrumental de las funciones de determinados puestos, cuando el resto de puestos de la unidad sean no teletrabajables, la calificación de los mismos será como parcialmente teletrabajable pues son funciones instrumentales, transversales y de apoyo que no podrán desarrollarse plenamente como teletrabajables respecto de puestos que deben prestar servicios presencialmente.

Sexto. Lo expuesto anteriormente conlleva la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario, así como los catálogos de puestos de trabajo de personal laboral. El contenido de la modificación se sujeta a las prescripciones del artículo 28 de la Ley de Empleo Público, así como de la normativa reglamentaria que sigue en vigor por no contravenir lo dispuesto en la referida ley, y de lo establecido en el V Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración del Principado de Asturias y en los convenios colectivos aplicables.

Constan en el expediente las propuestas que sustentan este acuerdo.

En virtud de lo expuesto, previa negociación con los órganos de representación de los empleados públicos, informado por la Comisión de Ordenación de los Recursos Humanos, se solicita se eleve al Consejo de Gobierno la siguiente propuesta de Acuerdo:

Primero.- Aprobar la modificación de los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo que figura en los siguientes anexos al objeto de incorporar la calificación de los puestos de trabajo a efectos del trabajo a distancia o teletrabajo:

- a) Anexo I, que contiene la modificación de la relación de puestos de trabajo de personal funcionario.
- b) Anexo II, que contiene la modificación del catálogo de puestos de trabajo del V Convenio colectivo del personal laboral de la Administración del Principado de Asturias.
- c) Anexo III, que contiene la modificación de los catálogos de puestos de trabajo del Servicio de Emergencias del Principado de Asturias.
- d) Anexo IV, que contiene la modificación del catálogo de puestos de trabajo de la Orquesta Sinfónica del Principado de Asturias.

Segundo.- Disponer la publicación del presente acuerdo en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*, surtiendo efectos al día siguiente de su publicación.

Tercero.- En aquellos casos en los que haya contradicción entre la calificación del puesto a efectos del teletrabajo prevista en el instrumento de ordenación que sea aplicable y la resolución de autorización del teletrabajo, esta última seguirá vigente hasta la finalización del período autorizado.

Este acto pone fin a la vía administrativa y contra el mismo cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia del Principado de Asturias, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación, sin perjuicio de la posibilidad de la previa interposición del recurso potestativo de

reposición ante el Consejo de Gobierno en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su notificación, no pudiendo simultanearse ambos recursos, conforme a lo establecido en el artículo 28 de la Ley del Principado de Asturias 2/1995, de 13 de marzo, sobre Régimen Jurídico de la Administración y en el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, sin perjuicio de que los interesados puedan ejercitar cualquier otro que estimen oportuno.

En Oviedo, a 2 de febrero de 2026

EL DIRECTOR GENERAL DE EMPLEO PÚBLICO

Fdo.: Miguel Ángel Rodríguez Fernández