

INFORME DE VALORACIÓN DE LAS ALEGACIONES PRESENTADAS DURANTE EL TRÁMITE DE CONSULTA PREVIA A LA ELABORACIÓN POR LA CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA E INTERIOR DEL BORRADOR DE PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS A DISTANCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

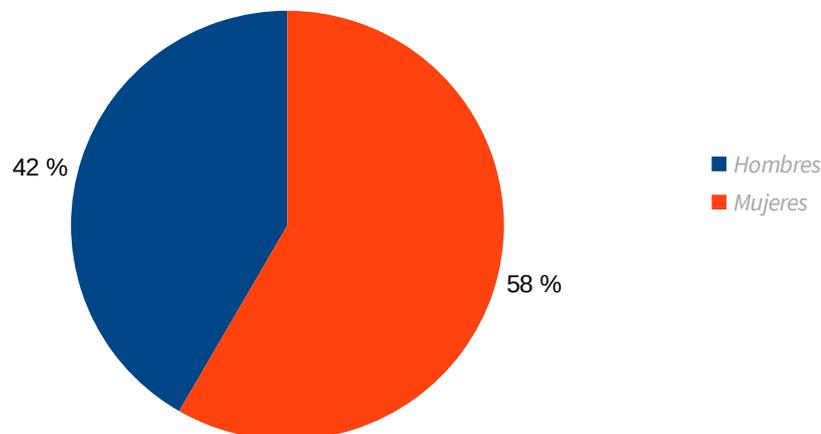
De conformidad con lo establecido en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, con carácter previo a la elaboración de un proyecto de Ley o de Reglamento se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y organizaciones más representativas afectados por la futura reforma.

En cumplimiento de lo previsto en el Acuerdo de 27 de diciembre de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para habilitar la participación pública en el procedimiento de elaboración normativa a través del Portal de la Junta de Andalucía, mediante Resolución de 18 de mayo de 2021, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, se acordó la apertura de trámite de consulta pública para el procedimiento de elaboración del proyecto normativo referenciado, publicándose en el Portal de la Junta de Andalucía, Sección de Transparencia: <https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/normativa/consulta-previa/detalle/218141.html>, otorgándose un plazo de alegaciones comprendido entre los días 19 de mayo hasta el 8 de junio de 2021.

Durante este periodo y dentro del plazo establecido se han recibido un total de 52 aportaciones, dos de ellas de organizaciones sindicales y el resto de personas físicas de las cuales, una de ellas carece de identificación, por lo que de acuerdo con los datos básicos publicados en el Portal de la Transparencia, relativos a “Envío de aportaciones” donde se expone “*Quien formule estas aportaciones deberá incluir en su correo, su nombre y apellidos o razón social o denominación de la entidad a la que represente*”, no ha sido objeto de valoración.

Del contenido de las alegaciones presentadas se elabora el presente informe, y se adjunta gráfico representativo desagregado por sexo:

APORTACIONES REALIZADAS



FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	11/06/2021	PÁGINA 1/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmMMZWJCMR5PT97WEYZDV4A8P3X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Con carácter general, las aportaciones recibidas por las personas participantes han tenido un denominador común, pues en su mayoría manifiestan la experiencia personal vivida durante el periodo confinamiento y su adaptación *in extremis* a la modalidad de prestación de trabajo a distancia o teletrabajo. De forma resumida, se puede decir que han sido más ventajas que inconvenientes lo que ha supuesto para el personal empleado público marcando, sin lugar a dudas, una defensa de esta modalidad de prestación de trabajo.

En particular y, citando las ventajas que manifiestan les ha proporcionado el teletrabajo, además de apostar por esta fórmula como avance en la modernización de la Administración y mejor organización, algunas de las que podemos enumerar son las siguientes:

- La conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, fortaleciendo la motivación y su organización en el trabajo.
- Mejora consecuente en las relaciones socio-laborales, evitando conflictos laborales.
- Mejora en la atención a la ciudadanía con carácter general, evitando desplazamientos a personas con problemas de movilidad.
- Percepción como mecanismo eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante situaciones excepcionales de crisis sanitaria y para reforzar la prevención frente al contagio.
- Disminución del riesgo de accidente laboral, especialmente *“in itinere”*, contribuyendo a la sostenibilidad medioambiental mediante la reducción de desplazamientos en los que se hace uso de medios de transporte y aportando un factor más en la reducción de costes en general.
- Posibilidad de trabajar desde cualquier lugar, favoreciendo la movilidad y por ello mejora en la economía. Consecuentemente aumento en la repoblación de zonas vaciadas y mejora en la atención a zonas rurales y periféricas de ciudades.
- Menor posibilidad de transmisión de enfermedades al no compartir espacios cerrados con grupos heterogéneos.

En conclusión, todas ellas coinciden generalmente en sus reflexiones en que la modalidad del trabajo a distancia contribuye a una mejor calidad de vida para el trabajador con todas las implicaciones que ello supone.

Como desventajas o inconvenientes en el desempeño de esta modalidad de prestación del trabajo, aunque no son numerosas, se podrían resumir en las siguientes:

Menor socialización; mayor dificultad de resolución de problemas técnicos por estar ubicados en sitios muy distintos; utilización de recursos propios por parte del trabajador; menor seguridad en sus comunicaciones electrónicas al depender de conexión remota y redes particulares, haciendo uso en ocasiones de ordenadores desactualizados o con posibles brechas o vulnerabilidades; y finalmente otro de los perjuicios que se cita son los conflictos familiares que se generan al aumentar la convivencia con los “seres queridos” durante más horas al día.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	11/06/2021	PÁGINA 2/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmMMZWJCMR5PT97WEYZDV4A8P3X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Además de todas estas ventajas e inconvenientes que se han expuesto, algunas personas participantes solicitan también en sus aportaciones que se regule esta forma de prestación, tanto con carácter general como en situaciones excepcionales, aumentando los días de teletrabajo durante la jornada semanal, incluyendo para los supuestos de puestos de trabajo con factor dedicación se regule también el porcentaje que se pueda incluir en esta forma de prestación de teletrabajo, proponiendo alcanzar incluso el 100%. Aporta alguno de ellos alternativas para establecer ciertos criterios de preferencia, como la distancia existente entre el domicilio y lugar de trabajo o acceso y frecuencia del transporte público, y otros la aplicación de mecanismos para preservar la desconexión digital por el personal empleado público.

También se interesan por la definición de los puestos de trabajo, así como sus condiciones mínimas para poder realizarlo, con inclusión de esta modalidad en la relación de puestos de trabajo (RPT) en el apartado «*otras características*». Se defiende el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales y de la protección de los datos personales, así como la situación de especial protección para las personas con discapacidad o problemas de salud; la regulación también de los complementos salariales que se perciban; gastos originados por la persona teletrabajadora, así como los medios y equipamientos que puedan facilitarse por la Administración; y la custodia de expedientes físicos o la regulación de los posibles accidentes de trabajo.

Por otro lado, alguna de las aportaciones se centran en cuestiones que no son objeto del proyecto de decreto como por ejemplo, la reclamación para el colectivo de “Justicia”, de la posibilidad de establecer la celebración de vistas y juicios de forma virtual o telemática.

Como particularidad, en esta fase de tramitación de la norma hay que indicar que casi el cincuenta por ciento de las aportaciones recibidas se formulan por personal funcionario, siendo el resto presentadas por personal empleado público no incluido en el que será ámbito subjetivo de aplicación del decreto, dos por organizaciones sindicales y tres por la ciudadanía. Cabe recordar que el proyecto de decreto, como norma de desarrollo de la regulación básica del teletrabajo establecida en el nuevo artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, incluye al personal empleado público de la Junta de Andalucía, es decir, personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y al personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del vigente Convenio Colectivo de la Administración de la Junta de Andalucía.

En conclusión, todas abogan, con la implantación de esta modalidad de prestación de trabajo, por la modernización de la organización administrativa de la Junta de Andalucía mediante un uso más intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones vinculadas con la administración electrónica, apostando por el avance en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias de la Administración, sin menoscabo de la calidad del servicio que se presta.

Sevilla, en el día de firma.
LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y FUNCIÓN PÚBLICA
Fdo.: Natalia Márquez García.

FIRMADO POR	NATALIA SILVIA MARQUEZ GARCIA	11/06/2021	PÁGINA 3/3
VERIFICACIÓN	Pk2jmMMZWJCMR5PT97WEYZDV4A8P3X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	