



Memòria prèvia d'anàlisi de l'impacte normatiu sobre l'elaboració d'un procediment d'elaboració d'un Projecte de decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Antecedents

L'article 60.1 de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears (en endavant Llei 1/2019), estableix que l'òrgan que tramita el procediment d'elaboració d'un projecte de disposició reglamentaria ha d'elaborar una memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu, com a document dinàmic, que s'ha d'anar actualitzant amb la incorporació dels aspectes rellevants resultants de les diferents fases de la tramitació, des de l'acord d'inici fins a la finalització del procediment d'elaboració normativa.

Segons l'article 60.2 de la Llei 1/2019, la memòria de l'anàlisi d'impacte normatiu ha d'incorporar els continguts següents:

- a) Oportunitat de la proposta normativa: justificació de la necessitat de regulació i del rang normatiu i adequació de la regulació als objectius i finalitats de la norma.
- b) Contingut: marc normatiu en què s'insereix la proposta, relació de disposicions vigents a les quals afecta o deroga, adequació a l'ordre de distribució de competències i relació amb l'ordenament estatal i europeu.
- c) Anàlisi dels impactes següents:
 - 1r. Impacte econòmic, que ha d'avaluar les conseqüències de l'aplicació sobre els sectors, col·lectius o agents afectats per la norma, inclòs l'efecte sobre la competència, la unitat de mercat i la competitivitat.
 - 2n. Impacte pressupostari, amb referència a la incidència eventual de la norma en els ingressos i en les despeses del sector públic.
 - 3r. Càrregues administratives que comporta la proposta.
- d) Anàlisi i valoració resumida de les al·legacions presentades en els tràmits d'audiència i informació pública, i dels informes emesos, i el seu reflex en el text de la proposta, si escau.

- e) Referència al procediment d'elaboració normativa, amb la constància, si escau, de la tramitació urgent.
- f) Avaluació del compliment dels principis de bona regulació.
- g) Qualsevol altre aspecte, inclosos els de caràcter lingüístic, que resulti rellevant a criteri de l'òrgan que tramita el procediment, així com altres avaluacions d'impacte previstes en la legislació vigent.

Així mateix, cal recordar, pel que fa al procediment d'elaboració de les disposicions generals, que l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques (en endavant Llei 39/2015), estableix que en l'exercici de la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària, les administracions públiques han d'actuar d'acord amb els principis següents:

- a) Els principis de necessitat i d'eficàcia, en virtut dels quals la iniciativa normativa ha d'estar justificada per una raó d'interès general, s'ha de basar en una identificació clara dels fins perseguits i ha de ser l'instrument més adequat per garantir-ne la consecució.
- b) El principi de proporcionalitat, en virtut del qual la iniciativa que es proposi ha de contenir la regulació imprescindible per atendre la necessitat que s'ha de cobrir amb la norma, després de constatar que no hi ha altres mesures menys restrictives de drets, o que imposin menys obligacions als destinataris.
- c) El principi de seguretat jurídica, en virtut del qual la iniciativa normativa s'ha d'exercir de manera coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, nacional i de la Unió Europea, per generar un marc normatiu estable, predictable, integrat, clar i de certesa, que en faciliti el coneixement i la comprensió i, en conseqüència, l'actuació i la presa de decisions de les persones i empreses.
- d) El principi de transparència, l'aplicació del qual exigeix que les administracions públiques han de possibilitar l'accés senzill, universal i actualitzat a la normativa en vigor i els documents propis del seu procés d'elaboració, en els termes que estableix l'article 7 de la Llei 19/2013, de 9 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern (en endavant Llei 19/2013); han de definir clarament els objectius de les iniciatives normatives i la seva justificació en el preàmbul o l'exposició de motius, i han de possibilitar que els destinataris potencials tenguin una participació activa en l'elaboració de les normes.

e) El principi d'eficiència, en aplicació del qual la iniciativa normativa ha d'evitar càrregues administratives innecessàries o accessòries i ha de racionalitzar, en la seva aplicació, la gestió dels recursos públics.

D'acord amb això, s'elabora aquesta memòria d'anàlisi de l'impacte normatiu del Projecte de decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

1. Oportunitat, objectius de la proposta i alternatives

Pel que fa als problemes que es pretenen solucionar amb aquesta iniciativa, podem distingir en trets generals:

1. Adequació a la normativa bàsica estatal de la regulació del teletreball en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Actualment la prestació de serveis del personal funcionari i laboral de serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears en la modalitat de teletreball es regula al Decret 36/2013, de 28 de juny, el qual l'enfoca com la millor opció per conciliar la vida laboral, familiar i personal. No obstant això, cal advertir que aquest plantejament no s'acomoda als objectius perseguits pel nou marc normatiu bàsic del teletreball establert pel Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, el qual, amb la finalitat d'introduir diverses mesures urgents en matèria de teletreball, addiciona un nou precepte (l'article 47 bis) al Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Així mateix, com a conseqüència de les modificacions introduïdes en la normativa bàsica sobre teletreball, la disposició final segona del Reial decret llei 29/2020 estableix que les administracions públiques que hagin d'adaptar-se a les mesures introduïdes per aquest Reial decret llei, disposen d'un termini de sis mesos, comptadors des que comenci a vigir.

D'altra banda, el nou article 47 *bis* del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, segons la redacció que en fa el Reial decret llei 29/2020, disposa que el desenvolupament autonòmic de la normativa bàsica ha de ser objecte de negociació col·lectiva prèvia. Per tot això, el Reial decret llei esmentat està habilitant els respectius governs autonòmics per regular la matèria per via reglamentària.

2. Regulació del teletreball amb independència de les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral

La nova regulació del teletreball efectuada pel Reial decret llei esmentat, va més enllà del propòsit perseguit pel Decret 36/2013 al configurar-lo com «una oportunitat per a la introducció de canvis en les formes d'organització del treball que ha de redundar en la millora de la prestació dels serveis públics, en el benestar dels empleats públics, en els objectius de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030 i en una administració més oberta i participativa». En definitiva, la nova regulació bàsica estatal aposta per fomentar d'una manera inèdita l'ús de les noves tecnologies de la informació i el desenvolupament de l'administració digital en el sector públic.

En síntesi, la nova regulació sobre el teletreball destinada a substituir l'actual prevista en el Decret 36/2013, té per finalitat desenvolupar la normativa bàsica sobre la matèria instaurada pel Reial decret llei 29/2020.

D'acord amb el que s'ha exposat abans, s'ha d'aprovar un Reglament que desenvolupi a nivell autonòmic el marc normatiu bàsic estatal del teletreball contingut en l'article 47 bis del Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

3. Nova configuració del teletreball i regulació de situacions extraordinàries no previstes en la normativa vigent

En tot cas, la nova configuració que efectua la normativa bàsica estatal del teletreball com un instrument organitzatiu de gran importància, que combina la presència física i l'activitat a distància a través de mitjans telemàtics dels empleats públics, constitueix un repte per modernitzar l'Administració pública autonòmica que la nova regulació reglamentària pretén assolir.

L'objectiu del Reial decret llei 29/2020 és configurar el marc normatiu bàsic del teletreball de continguts mínims, ja que només dedica un article, no gaire extens, per regular el règim jurídic de les administracions públiques i els drets i deures dels empleats públics en matèria de teletreball. Alhora, deixa un marge ampli al regulador autonòmic, el qual, en exercici de les potestats d'autoorganització, podrà establir les especificitats pròpies que han de caracteritzar la regulació autonòmica.

Dins aquest marc de regulació pròpia autonòmica, que ha de ser respectuosa amb la normativa bàsica estatal, el Decret que es pretén impulsar persegueix els objectius següents:

- Configurar el teletreball com una forma d'organització del treball de l'Administració autonòmica.
- Millorar l'organització del treball en la modalitat del teletreball a través de l'establiment de plans i el compliment d'objectius.
- Establir quins llocs de feina queden exclosos de la possibilitat d'acollir-se al teletreball per diversos motius.
- Identificar en la Relació de llocs de treball els llocs de feina que podran acomplir-se en la modalitat de teletreball.
- Establir un model mixt de teletreball en el qual el treball es presti de forma presencial un mínim de dos dies setmanals.

2. Contingut i anàlisi jurídic de l'esborrany de projecte

2.1. Contingut

El Decret consta d'un preàmbul, 16 articles, una disposició addicional, una disposició transitòria, una disposició derogatòria i dues disposicions finals.

L'article 1 delimita l'objecte del projecte de decret.

L'article 2 defineix el concepte de teletreball als efectes d'aquesta norma.

L'article 3 delimita l'àmbit d'aplicació material i personal del Decret, el qual comprèn al personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals que presta serveis en l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, que ocupa un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball, de conformitat amb la relació de llocs de treball.

L'article 4, en consonància amb l'article 47*bis* del TREBEP regula la forma i els criteris de conformitat amb els quals la relació de llocs de treball de personal funcionari i de personal laboral indicarà els llocs de feina susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball.

Els articles 5 i 6 es dediquen a establir els requisits i la forma d'accés a la prestació del servei en règim de teletreball.

L'article 7 disposarà com es duran a terme la tramitació i la resolució de les sol·licituds de les persones interessades a passar a la modalitat de teletreball.

L'article 8 estableix la durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

L'article 9 té per finalitat regular la distribució i el control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball i establir que, amb caràcter general, la jornada de treball s'ha de distribuir de manera que, sens perjudici de l'aplicació de la normativa relativa a permisos, llicències i vacances, un mínim de dos dies de cada setmana es prestin de forma presencial.

L'article 10 es dedica a la identificació d'objectius de les persones teletreballadores i la forma d'avaluació del seu compliment.

L'article 11 aclareix el règim jurídic aplicable del personal subjecte a teletreball, especialment amb referència a drets i deures.

L'article 12 regula diverses qüestions relatives a l'equipament, la protecció de dades i la prevenció de riscos laborals en relació amb el teletreball.

L'article 13 fa referència a la formació i disposa que l'Escola Balear d'Administració Pública ha d'acreditar al personal teletreballador i ha de donar formació al personal supervisor.

Els articles 14 i 15 es dediquen respectivament a la modificació de l'autorització o suspensió temporal i a la revocació del teletreball per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal.

Finalment, l'article 16 introdueix la possibilitat d'establir la prestació de serveis en la modalitat de teletreball en situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La disposició addicional única es dedica a preveure la utilització d'aplicacions informàtiques corporatives o departamentals de l'Administració de la CAIB.

La disposició transitòria única fa referència a l'aportació d'equips informàtics i mitjans tècnics per part de l'Administració.

La disposició derogatòria dirà que queden derogades totes les disposicions de rang igual o inferior que s'oposin a aquest Decret, el contradiguin o siguin incompatibles amb el que disposa, en especial el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Finalment, les dues disposicions finals, es dediquen, respectivament, a habilitar el o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret; i, a establir l'entrada en vigor de la norma reglamentària.

2. 2. Anàlisi jurídic

Marc normatiu

D'acord amb l'article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, correspon a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears el desplegament legislatiu i l'execució, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat, de la competència en matèria de l'Estatut dels funcionaris de l'Administració de la Comunitat Autònoma i de l'Administració local.

El marc normatiu en matèria de règim de prestació dels serveis per part dels empleats públics està constituït pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant TREBEP) i la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears. En aquest sentit, cal esmentar que té caràcter de normativa bàsica el títol III del TREBEP dedicat a Drets i deures dels empleats públics en què s'insereix l'article 47 *bis* dedicat al teletreball.

Àmbit competencial

El Decret 9/2019, de 2 de juliol, de la presidenta de les Illes Balears, determina la composició del Govern i estableix l'estructura de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, i inclou la Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització. D'acord amb el Decret 21/2019, de 2 d'agost, de la presidenta de les Illes Balears, que estableix les competències i l'estructura orgànica bàsica de les conselleries de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, aquesta Conselleria exerceix, mitjançant la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques, les competències en matèria de personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La Llei 1/2019 estableix a l'article 46.1 que – amb caràcter general – la potestat reglamentària de l'Administració de la Comunitat Autònoma correspon al Govern de les Illes Balears, mentre a l'article 17.e) disposa que correspon al Consell de Govern, entre d'altres, les atribucions següents:

«e) Exercir la potestat reglamentària mitjançant l'aprovació de decrets...»

Així mateix, l'article 6.2 *a* de la Llei 3/2007 estableix que correspon al conseller o la consellera competent en matèria de funció pública preparar els projectes de disposicions reglamentàries en matèria de funció pública i proposar-ne l'aprovació al Consell de Govern i l'article 5.1 de la mateixa Llei disposa que correspon al Consell de Govern exercir la potestat reglamentària en matèria de funció pública.

Taula de vigències i disposicions afectades

- Article 149.1.18 de la Constitució espanyola.
- Article 31.3 de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears, aprovat per la Llei orgànica 1/2007, de 28 de febrer, de reforma de l'Estatut d'autonomia de les Illes Balears.
- El títol III, en especial l'article 47*bis*, del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- La Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Per altra part, cal assenyalar que l'entrada en vigor d'aquest Decret implica necessàriament la derogació del Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Examen del contingut jurídic del Projecte de decret

La previsió amb caràcter de normativa bàsica de la modalitat de prestació del servei en la modalitat de teletreball per part del TREBEP ha estat posterior a la seva regulació, amb rang reglamentari per part de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Així, ja el març de l'any 2006, es va convocar un primer pla pilot de teletreball a l'Administració de la CAIB que va anar seguit d'una segona experiència pilot l'octubre de 2006 i que va finalitzar l'any 2007. Aquestes experiències pilot varen servir per detectar àrees de millora de la modalitat de treball no presencial, tot considerant que es plantejava també com una mesura que podia permetre la millora de la conciliació de la vida familiar i laboral.

Posteriorment, l'any 2013 es va aprovar el Decret 36/2013, de 28 de juny, pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, encara vigent.

Per últim, mitjançant l'article 34 del Decret 7/2020, de 31 de gener, pel qual es regulen els permisos, les llicències, les vacances i altres mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal funcionari al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, es varen establir regles relatives a les vacances del personal que presta serveis mitjançant la modalitat de teletreball.

No és fins l'any 2020, molt marcat per la pandèmia del COVID-19 i l'auge forçós de la prestació de serveis no presencials en tots els àmbits i també en el de les



administracions públiques, que es preveu amb caràcter de normativa bàsica estatal la modalitat de teletreball per als empleats públics.

Aquesta previsió s'ha fet mitjançant la introducció d'un nou article, el 47 *bis* al TREBEP mitjançant el Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

La regulació que el TREBEP fa del teletreball, més generalitzat, no té el mateix enfocament que la regulació continguda en el Decret 36/2013, que tot i no estar únicament dirigit a conciliar la vida familiar i laboral dels funcionaris al servei de l'Administració de la CAIB, sí que tenia aquest factor en compte com a criteri de preferència en la seva concessió.

D'altra banda, el TREBEP introdueix el mandat que les normes de desenvolupament del teletreball han de preveure criteris objectius per al seu accés. L'opció mitjançant la qual s'articularà aquesta previsió serà la introducció de l'obligatorietat que la relació de llocs de treball identifiqui els llocs de feina el contingut competencial dels quals sigui susceptible de ser acomplert en la modalitat de teletreball. Per tal de garantir la continuïtat en el servei i l'atenció a la ciutadania es podran establir llindars màxims de personal en situació de teletreball.

Així mateix, el TREBEP disposa amb caràcter bàsic que l'Administració proporcionarà i mantindrà a les persones que treballen en aquesta modalitat els mitjans tecnològics necessaris per a la seva activitat. El decret que ara es tramita desenvoluparà aquesta previsió.

Finalment, també de conformitat amb les disposicions del TREBEP, el teletreball es configura com a una modalitat de prestació de servei voluntària, si bé s'estableix com a excepció la possibilitat de la seva obligatorietat en situacions excepcionals. Aquestes situacions excepcionals també són objecte de desplegament en el reglament que ara es pretén aprovar.

3. Estudi econòmic, de càrregues i d'impacte de gènere i sobre la família

En aplicació dels principis d'eficàcia i proporcionalitat, aquest apartat inclou l'estudi econòmic, de càrregues i d'impacte de gènere.

3.1. Impacte econòmic i pressupostari

El projecte suposa un impacte econòmic en el pressupost de l'Administració de la Comunitat Autònoma perquè les modificacions que es pretenen introduir tenen

incidència en l'assumpció per part de l'Administració de determinades despeses per la necessitat de dotar al personal teletreballador dels mitjans necessaris per poder dur a terme la seva feina.

Malgrat aquesta despesa, la prestació de serveis mitjançant teletreball suposa també una sèrie d'estalvis per a l'Administració ocasionats per la no presència del personal teletreballador a les dependències de l'Administració. Així, per exemple, es poden produir estalvis en corrent elèctrica (enllumenat, climatització) i aigua. La despesa varia en funció de què el teletreballador faci feina presencial en un despatx col·lectiu o individual.

D'altra banda, no s'introdueixen nous procediments, ni es creen nous serveis que puguin tenir transcendència econòmica o pressupostària.

3.2. Estudi de les carregues administratives en relació amb l'Administració i les persones interessades

L'article 60 de la Llei 1/2019 estableix que la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu ha de fer referència a les càrregues administratives que comporta la proposta.

Mitjançant l'Acord del Consell de Govern de 16 de març de 2012 es va aprovar la metodologia i el contingut per a l'elaboració de l'estudi de càrregues administratives del Govern.

El Reglament que es pretén aprovar té per objecte regular la modalitat de prestació de serveis no presencial mitjançant el teletreball del personal al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears comprès en el seu àmbit d'aplicació. Als efectes d'aquesta norma, s'entén per teletreball, la modalitat de prestació de serveis en què el treball s'organitza i s'executa fent ús de les tecnologies de la informació i la telecomunicació, de manera que una feina que normalment es fa a les dependències de l'Administració s'efectua, parcialment, fora d'aquestes dependències de manera regular.

Aquesta regulació no presenta cap novetat que pugui suposar la introducció de noves carregues administratives.

3.3. Impacte de gènere sobre la infància i l'adolescència

Quant a l'avaluació de l'impacte del Projecte de decret sobre la infància i l'adolescència, la família i l'orientació sexual i identitat de gènere, com a conseqüència del que preveu la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses, la Llei orgànica 1/1996, de 15 de gener, de protecció jurídica del menor, de modificació del Codi civil i de la Llei d'enjudiciament civil i la Llei 8/2016, de 30 de maig, per garantir els drets de lesbianes, gais, trans,



bisexuals i intersexuals i per eradicar l'LGTBI fòbia, s'ha de concloure que, atès l'objecte del projecte normatiu, aquest impacte és nul o inexistent.

3.4. Sobre igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat

D'acord amb la disposició addicional cinquena de la Llei 26/2011, d'1 d'agost, d'adaptació normativa a la Convenció Internacional sobre els Drets de les Persones amb Discapacitat, les memòries d'anàlisi d'impacte normatiu, que han d'acompanyar als avantprojectes de llei i als projectes de reglament, inclouran l'impacte de la norma en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat, quan aquest impacte sigui rellevant. En aquest punt cal tenir en compte el dictamen del Consell Consultiu 49/2019 (CJ Segona lletra d); no es considera preceptiu ja que la Llei autonòmica 4/2019, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears no recull un precepte similar a aquesta disposició addicional primera de la Llei 26/2011 que no és bàsica, encara que sí recomanable atès que la rellevància d'aquest informe pot trobar fonament en el respecte als principis de la Convenció Internacional de les Persones amb Discapacitats.

4. Accions de participació ciutadana

El Projecte de decret que ens ocupa ha estat objecte de la consulta prèvia regulada a l'article 133.1 de la Llei 39/2015.

El 10 de desembre de 2020 i fins al 23 de desembre de 2020 es va publicar a la pàgina de Participació Ciutadana (<http://participaciociutadana.caib.es>) l'enllaç a la Consulta pública prèvia a la redacció del Projecte de decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. D'acord amb el certificat de la Direcció General de Participació i Voluntariat de 28 de desembre de 2020, la consulta pública ha estat objecte de 24 visites, i no s'ha registrat cap aportació telemàtica o en paper.

5. Consideracions prèvies sobre la tramitació de la norma

D'acord amb l'article 133.4 de la Llei 39/2015, es pot prescindir dels tràmits de consulta, audiència i informació públiques en cas de normes pressupostàries o organitzatives o, quan es produeixin raons greus d'interès públic que ho justifiquin. Dons be, al no concórrer cap d'aquestes excepcions, s'han de dur a terme aquests tràmits.

Així mateix i degut a que les disposicions del Projecte de decret tenen repercussió sobre les condicions de treball del personal comprès en el seu àmbit d'aplicació,



GOIB
/

de conformitat amb els apartats 1 i 2a de l'article 37 del TREBEP, el Projecte de decret ha de ser objecte de negociació, i per tant, s'ha de convocar la Mesa corresponent a l'àmbit d'aplicació subjectiu del projecte, és a dir, la Mesa General de Negociació.

Així mateix el Projecte de decret s'ha de sotmetre als tràmits següents:

- a) Informe de la Comissió de Personal, d'acord amb l'article 9.2 a de la Llei 3/2007.
- b) Informe d'avaluació d'impacte de gènere previst a l'article 5.3 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- c) Informe del Consell Econòmic i Social, conforme a l'article 2.1 a incís primer de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears.
- d) L'informe del Consell Consultiu previst a l'article 18.7 de la Llei 5/2010, de 16 de juny, regulador del Consell Consultiu de les Illes Balears.

Conclusió

Per tot l'exposat, es considera necessari i oportú iniciar la tramitació per a l'elaboració d'un decret pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis mitjançant teletreball a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Palma, 22 de gener de 2021

La directora general

Maria del Carmen Palomino Sánchez

