



Segona 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 duren 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 servei 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 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'anàlisis 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. Consulta pública prèvia

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,



de conformitat amb els apartats 1r i 2n 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. També s'ha de sol·licitar al Comitè Intercentres l'informe previ i preceptiu previst a l'article 98.1 del V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

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.

6. Accions d'audiència i informació pública prevista a l'article 58 de la Llei 1/2019

De conformitat amb l'article 58.1 a), b) i c) de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears, i amb l'article 133 de la Llei 39/2015, el Projecte de decret s'ha sotmès als tràmits següents:

- Consulta durant un termini de quinze dies hàbils a les conselleries de l'administració autònoma, a través de les secretàries generals i a més, de l'Advocacia de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.
- Audiència durant un termini de quinze dies hàbils a les organitzacions sindicals CSIF Balears, SINTTA CAIB, FeSP-UGT, STEI Intersindical, CCOO CAIB i USO CAIB.
- Consulta durant un termini de quinze dies hàbils a la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), en qualitat d'organització representativa de les corporacions locals de les Illes Balears, al Consell Insular de Mallorca, Menorca, Eivissa i Formentera.

Així mateix, en compliment de l'article 58.e) de la Llei 1/2019, el Projecte de decret també s'ha sotmès al tràmit d'informació pública, durant un termini de quinze dies, per mitjà d'un anunci publicat en el BOIB núm. 24, de 18 de febrer de 2021, i per mitjà de la publicació del text del Projecte a la pàgina de *Participació Ciutadana* (<http://participaciociutadana.caib.es>), entre els dies 18/02/2021 fins a l'11/03/2021,

en la qual s'han registrat 391 visites.

7. Contestació a les al·legacions i observacions presentades pels ciutadans en el tràmit d'informació pública

Durant el termini obert per fer aportacions dins el tràmit d'informació pública s'han presentat les al·legacions i els suggeriments següents:

Doc. núm.	Data de presentació	Origen	Document nacional	Parts sobre les que es realitzen al·legacions
01	4-3-2021	Luis Vicente Vizcaíno Pérez	05663899B	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
02	4-3-2021	Facundo Abramo Carrá	18237700B	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
03	5-3-2021	José Carlos Cerro Garrido	78214340B	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
04	5-3-2021	Joan Antoni Llauger Rosselló	43017884H	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
05	5-3-2021	Margarita Femenia Riutort	42962406Q	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2
06	5-3-2021	Maria Leonor Mestre Pastor	41515446D	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
07	8-3-2021	Margarita Femenia Riutort	42962406Q	- preàmbul, darrer paràgraf art. 4.2
08	8-3-2021	Daniel Ramis Melero	43103631K	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
09	8-3-2021	Miquel Sansó Ribot	18215286E	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
10	8-3-2021	Andreu Mas Alòs	43078577A	
11	8-3-2021	Fuensanta París Pérez de Lema	42983504T	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
12	8-3-2021	Ricardo Vizcaíno Pérez	18037036E	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
13	9-3-2021	Alberto Borràs Domingo	43137772F	
14	10-3-2021	Ana Belén Rodríguez Quetglas	34069116K	- art. 4.3, art. 7.3, art. 9.1,
15	10-3-2021	Francisco Vidal Adrover	37338019A	- qüestions prèvies, preàmbul, art. 3, darrer paràgraf art. 4.2,
16	10-3-2021	Maria Magdalena Sitjar Muñoz	18233277G	- qüestions prèvies, art. 4.1, art. 7, art. 9.1, art. 12,1

17	10-3-2021	David Suñer López	43108636N	- qüestions prèvies, art. 3, art. 4, art. 7.3, art. 8, art. 12.3, art. 16 i disposició transitòria única.
18	10-3-2021	Joan Matas Gaya	78202286D	- qüestions prèvies, art. 4.2 i art. 4.3.
19	11-3-2021	José Frontera Deyà	42972681	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
20	11-3-2021	Victor Vizcaíno Mestre	41623291F	- preàmbul, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3
21	11-3-2021	Joan Albert Villaverde Vidal	43070687J	- qüestions prèvies, art. 4.1, darrer paràgraf art. 4.2, art. 4.3, art. 15.1

En el tràmit d'informació pública, les persones que figuren en el requadre han presentat les al·legacions i els suggeriments següents:

Qüestions diverses

- Al·legació núm. 1 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
«Sobre la supressió de la Comissió de Seguiment de Teletreball prevista en l'actual Decret 36/2013»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà al projecte normatiu un òrgan col·legiat de caràcter tècnic la composició del qual seran funcionaris amb funcions relatives a diferents aspectes del teletreball. En tot cas, les funcions d'aquesta Comissió també seran de caràcter tècnic amb la finalitat d'analitzar els problemes en la seva implantació assegurar l'establiment de criteris comuns per a tota l'Administració.

- Al·legació núm. 2 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
«L'esborrany de Decret no s'ha sotmès a consideració de la Comissió de Seguiment de Teletreball»

Contestació de Funció Pública:

Tot i que el procediment d'elaboració normativa es troba encara a les seves fases inicials i encara no s'han recaptat els informes dels òrgans especialitzats, cal recordar que entre les competències previstes a la disposició addicional segona 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, no hi figura

l'atribució d'informar sobre projectes normatius que afectin la modalitat de prestació de serveis en teletreball. Per tant, no es considera que aquest tràmit sigui necessari en la tramitació d'aquesta norma.

- Al·legació núm. 3 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
«Incorporació de causes justificades per accedir al teletreball»

Contestació de Funció Pública:

La incorporació de causes justificades per accedir al teletreball, com ara la distància des del domicili habitual del funcionari al lloc de feina, el fet de patir malalties cròniques, o altres motius relacionats amb la conciliació no s'adiu amb la configuració bàsica del teletreball que ara fa el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic a l'article 47bis, totalment desvinculat de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i condicionat a què el contingut competencial del lloc de treball pugui desenvolupar-se fora de les dependències de l'Administració mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i la comunicació i sempre que les necessitats del servei ho permetin. Per tant, no s'accepta aquesta al·legació.

- Al·legació núm. 4 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
«Foment de la disminució d'emissions de CO2 i dels accidents in itinere»

Contestació de Funció Pública:

Aquesta Administració entén que efectivament, la potenciació del teletreball, a banda de beneficis en l'organització del temps del personal al servei de l'Administració, té com a conseqüència la disminució d'emissions de CO2 a causa de l'estalvi de desplaçaments dels treballadors des dels seus domicilis habituals fins als llocs de treball; i, també ha de suposar, per força, la disminució de les possibilitats que es produeixin accidents *in itinere* que tenen la consideració d'accidents laborals.

Això no obstant, la potenciació d'aquests efectes beneficiosos del teletreball s'ha de fer de forma respectuosa amb l'acompliment de les funcions i els deures d'atenció a la ciutadania de l'Administració sense que el servei es vegi afectat.

El teletreball està configurat a nivell de legislació bàsica sota la premissa del respecte al contingut competencial del lloc de feina i que no es vegin afectades les necessitats del servei. Per això, s'entén que la salvaguarda dels interessos de l'Administració no permeten un teletreball a la carta i vinculat únicament a l'interès del treballador.

- Al·legació núm. 5 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
Que de la lectura del preàmbul del Decret i de les memòries prèvies, es podria pensar que la nova regulació que planteja el Govern pretén

potenciar el teletreball i apostar per aquesta modalitat de prestació de serveis. Entre altres aspectes el Preàmbul estableix que:

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 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.

Contestació de Funció Pública: En cap moment la memòria o l’exposició de motius s’expressen en el sentit que la mesura normativa que es pretén aprovar tenguin com a finalitat potenciar el teletreball en el sentit que dona a entendre el Sr. Vidal en què sembla que potenciar el teletreball només s’aconseguiria a través de l’aspecte quantitatiu (més empleats públics amb accés al teletreball) amb independència del factor qualitatiu, del control d’obtenció de resultats i de la rendició de comptes.

Tampoc suposa la justificació oferida en l’exposició de motius i en la memòria una informació esbiaixada o enganosa. Al contrari, la memòria justificativa és molt clara en la determinació dels objectius de la norma entre els quals destaca la millora de la prestació dels serveis públics. Aquesta millora en la prestació del servei públic ha de ser la clau de volta del nou règim de teletreball i la forma d’aconseguir-la pot estar alineada o no amb els interessos particulars de cada empleat.

Això no obstant, la mesura proposada tampoc no s’allunya de l’objectiu expressat de redundar en el benestar dels empleats públics encara que la forma d’aconseguir aquest objectiu sigui diferent a com es venia fent amb la normativa que encara està en vigor. Sens dubte les persones que accedeixin al teletreball veuran incrementades les seves possibilitats de conciliar la vida personal, familiar i laboral, cosa que no és contradictòria

amb el fet que per tal d'accedir-hi no s'hagin de tenir en compte les circumstàncies personals dels treballadors sinó el contingut competencial dels llocs que ocupen i les necessitats dels serveis en què s'integren. Tampoc es pot negar que la iniciativa proposada apropià aquesta Administració a un millor compliment dels objectius de l'Agenda 2030, en particular els que tinguin a veure amb una disminució de la contaminació i un augment del benestar. Efectivament, tots els desplaçaments estalviats dels treballadors des de la seva residència fins al lloc de feina tendran un efecte beneficiós en el medi ambient.

- Al·legació núm. 6 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover i la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz: A pesar de les suposades «bones intencions», la realitat és que la regulació que es projecta és regressiva sobre l'aprovada l'any 2013 i limita notablement els llocs de feina susceptibles de ser ocupats en règim de teletreball, generant disfuncions i rigideses que dificulten l'accés a aquesta modalitat de prestació de serveis.

Contestació de Funció Pública: Aquesta al·legació està mancada de fonament atès que amb la normativa encara en vigor l'accés al teletreball està subjecte també a una sèrie de limitacions. Entre aquestes destaca la denegació de l'accés a aquesta modalitat de prestació als empleats públics que treballen amb programes o aplicacions corporatives. Actualment, atesa la millora tecnològica que ha pogut adoptar aquesta Administració de forma generalitzada, a diferència de l'any 2013 (bàsicament, el nombre disponible de connexions VPN), aquesta limitació ha desaparegut en la redacció del nou projecte de decret.

A banda d'això, com també s'ha explicat suficientment en la memòria, allò que fa necessària aquesta nova norma és la introducció de la regulació del teletreball en el text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i el fet que la seva configuració és diferent a la que està en vigor en aquesta Administració (d'aquí la necessitat de fer una nova regulació, com s'ha explicat). Ara, l'article 47 *bis* del TREBEP es refereix a un sistema que tenguí en compte dos factors:

- d'una banda, que el contingut competencial del lloc de feina pugui desenvolupar-se en teletreball
- d'altra banda, que les necessitats del servei siguin ateses degudament.

Per tant, una manera d'aconseguir la determinació dels llocs de feina susceptibles de ser acompanyats mitjançant teletreball és a través de l'instrument d'ordenació que són les relacions de llocs de feina que, un cop

analitzat el contingut competencial del lloc de feina i els criteris objectius d'accés a què es refereix la proposta normativa, reflectirà quins llocs són susceptibles o no de ser desenvolupats mitjançant teletreball.

Aquesta mesura redunda en la seguretat jurídica i en la predeterminació dels llocs en els quals els empleats podran accedir a aquesta modalitat de prestació de serveis i únicament es veuria posteriorment limitat, com és obvi, per aspectes relacionats amb les necessitats del servei.

Pel que fa a la limitació genèrica d'un màxim del 50% de persones en situació de teletreball inicialment es considera com un criteri també objectiu per a la determinació de les necessitats del servei presencial, de manera que es considerarà que un un servei presencial no estarà degudament cobert si no hi ha aquest percentatge mínim de treballadors en la modalitat presencial. Aquesta limitació, com s'explica més endavant, serà objecte de reformulació per introduir un precepte relatiu a la garantia del servei presencial.

- Al·legació núm. 7 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover: L'art. 133 de la Llei 39/2015, relatiu a la participació ciutadana en el procediment d'elaboració d'iniciatives normatives, estableix en l'apartat primer que:

«Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto 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 de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma acerca de: a) Los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa; b) La necesidad y oportunidad de su aprobación; c) Los objetivos de la norma; d) Las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias.»

I l'apartat tercer d'aquest article disposa que:

3. La consulta, audiencia e información públicas reguladas en este artículo deberán realizarse de forma tal que los potenciales destinatarios de la norma y quienes realicen aportaciones sobre ella tengan la posibilidad de emitir su opinión, para lo cual deberán ponerse a su disposición los documentos necesarios, que serán claros, concisos y reunir toda la información precisa para poder pronunciarse sobre la materia

Contestació de Funció Pública: amb la consulta pública i l'audiència pública realitzades s'ha donat compliment a aquests tràmits atès que s'ha posat a disposició de la ciutadania la memòria justificativa i l'esborrany inicial del projecte de decret que precisament ha servit per a què l'interessat hagi pogut realitzar al·legacions sense cap tipus de limitació i que aquestes al·legacions siguin degudament estudiades i considerades.

- Al·legació núm. 8 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover: L'art. 60.2 de la Llei 1/2019, de 31 de gener, del Govern de les Illes Balears, amb relació al contingut mínim de les memòries d'impacte normatiu, disposa que:

2. La memoria del análisis de impacto normativo incorporará los siguientes contenidos:

- a) Oportunidad de la propuesta normativa: justificación de la necesidad de regulación y del rango normativo y adecuación de la regulación a los objetivos y finalidades de la norma.*
- b) Contenido: marco normativo en el que se inserta la propuesta, relación de disposiciones vigentes a las que afecta o deroga, adecuación al orden de distribución de competencias y relación con el ordenamiento estatal y europeo.*

Entenem que la iniciativa vulnera el principi de transparència, atès que ni el preàmbul ni la memòria d'impacte normatiu, ni en en la consulta prèvia a la ciutadania, s'ha fet la més mínima referència a una sèrie de restriccions i limitacions sobre el règim jurídic vigent, que possiblement no seran advertides per la ciutadania. La mateixa consideració es pot fer pel que fa a la supressió de la Comissió Tècnica de Teletreball: no hi ha cap referència a la supressió d'aquest òrgan, ni a les causes que la motiven.

Per tant, hi ha una incongruència clara entre el que s'exposa en el preàmbul de la norma (en el sentit que es pretén potenciar el teletreball), l'articulat de la norma, que el restringeix i estableix rigideses en l'accés, i elimina les preferències en l'accés motivades per circumstàncies personals i familiars.

Contestació de Funció Pública: El fet que no s'hagi fet referència expressa en la memòria d'anàlisi d'impacte normatiu a la supressió de la Comissió Tècnica de Teletreball (prevista en una disposició addicional i no en l'articulat de la norma vigent) no invalida el seu contingut perquè precisament s'analitza el contingut íntegre de l'esborrany de projecte, article per article i en la totalitat del text analitzat no apareix aquesta

Comissió, per la qual cosa es pot deduir *prima facie*, de la simple lectura de la primera versió de la Memòria d'Anàlisi d'Impacte Normatiu que aquesta Comissió no es preveu en l'esborrany inicial. Aquesta circumstància ha estat advertida no només pel senyor Vidal sinó en diverses al·legacions ciutadanes la qual cosa demostra que el tractament d'aquest aspecte ha estat transparent.

Ja s'ha dit que l'expressió «potenciar el teletreball» o «incentivar-lo» no apareix en cap moment en el preàmbul o la memòria perquè l'objectiu del projecte normatiu és, i això sí que és diu expressament, millorar la prestació del servei públic, amb la qual cosa és necessari fer una regulació rigorosa de la prestació del servei també en la modalitat del teletreball. Les rigideses introduïdes són necessàries per evitar un abús d'aquesta modalitat, com podria ser emprar aquesta figura per encobrir situacions de permissivitat de la pròpia Administració amb el compliment de la jornada i de l'horari, que en tot cas s'han de regular per la normativa relativa a permisos i llicències.

- Al·legació núm. 9 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover: Per això entenem que, o bé s'han d'eliminar aquestes restriccions i recuperar la comissió de seguiment de teletreball (amb la qual cosa hi haurà consonància entre les memòries i el contingut de l'articulat), o bé s'ha de retrotreure la tramitació de la norma al seu estat inicial, reelaborant les memòries d'impacte normatiu i tornant a obrir un tràmit de consulta prèvia a la ciutadania, en el que s'expliqui clarament que la norma que es vol aprovar pretén reduir i limitar la possibilitat d'accedir al teletreball, suprimir la comissió de seguiment, i eliminar les mesures de preferència que s'establien en l'anterior regulació per aquelles persones que es trobassin en una sèrie de situacions particulars. En cas contrari, la norma podria quedar afectada per un vici de nul·litat per defectes procedimentals en l'aprovació.

Contestació de Funció Pública: La intenció de la norma no és reduir ni limitar la possibilitat d'accedir al teletreball sinó establir un règim jurídic que ofereixi seguretat jurídica i predeterminació en l'accés i una garantia també de la prestació del servei a l'Administració. No es pot oferir un accés universal i incondicionat al teletreball quan el ciutadà té dret a ser atès en les dependències de l'Administració i quan la prestació del servei resta encara condicionada, en moltes ocasions, a l'accés a eines i documentació que només obren en les dependències administratives.

En definitiva, no pot ser de cap manera constitutiu de nul·litat del procediment el fet de no preveure una regulació que sigui convenient a tots els interessats i quan s'ha complert suficientment el tràmit d'audiència i informació pública amb la publicació de la iniciativa en el Butlletí Oficial de les Illes Balears de 18 de febrer de 2021 i en el portal de l'Administració, en el moment procedimental oportú (al principi de la tramitació quan ja es comptava amb un primer esborrany), s'ha realitzat el tràmit posant la documentació existent a disposició del públic-el projecte i la MAIN inicials, que aniran evolucionant al llarg de la tramitació-, en els dos idiomes oficials i per un temps de 15 dies hàbils. A més, el tràmit no s'ha fet simplement per «complir l'expedient» sinó que té un efecte pràctic que és la consideració i deguda contestació de totes les aportacions realitzades en l'expedient d'elaboració de la norma i en la modificació, si s'ha considerat necessari, del text del projecte.

- Al·legació núm. 10 realitzada per la Sra. Margarita Femenia Riutort: «El teletreball com a eina de conciliació familiar per a la dona en llocs directius» i al·legació núm. 11 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz sobre «el teletreball com a mesura per augmentar el benestar dels empleats»

Contestació de Funció Pública:

Les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es troben recollides en la normativa relativa a permisos i llicències i en la normativa relativa a jornada i horari, que preveu tota una sèrie de circumstàncies relacionades amb la vida personal i familiar que habiliten al treballador a absentar-se de la feina, modificar o flexibilitzar el seu horari, accedir a reduccions de jornada, etc.

Com s'ha dit més amunt a l'hora de contestar altres al·legacions, és cert que poder prestar serveis des del domicili propi ajuda a conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral perquè estalvia temps de desplaçaments i aquest temps es pot invertir en assumptes personals i familiars. Però no és menys cert que la normativa bàsica estatal no configura l'accés al teletreball com una mesura de conciliació ni vincula el seu accés a circumstàncies personals sinó objectives relacionades amb la possibilitat d'acomplir el contingut competencial del lloc de feina en la modalitat de teletreball.

A més, la regulació que se'n fa d'aquesta modalitat de prestació del servei és totalment respectuosa amb el principi d'igualtat entre dones i homes. En

el moment procedimental oportú se sol·licitarà l'emissió de l'informe d'impacte de gènere per part de l'Institut Balear de la Dona. Això no obstant, com s'explicarà, s'eliminarà del projecte normatiu la limitació d'accés al teletreball als llocs de feina de caps de servei.

- Al·legació núm. 12 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:
«Sobre els avantatges del teletreball en el món actual»

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa a les al·legacions relatives al respecte al medi ambient i a l'estalvi de recursos, aquesta Administració n'és conscient i coneixedora dels beneficis del teletreball. Cal recordar que aquesta Administració ja comptava amb una normativa que permetia l'acompliment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball abans de la seva inclusió com a normativa bàsica estatal. La modificació normativa que ara es planteja té com a finalitat adaptar-se a aquesta normativa i preveure un accés per criteris objectius relacionats amb el contingut competencial del lloc de feina i no en funció de circumstàncies personals dels interessats. Sempre amb respecte a la prestació del servei aquesta Administració entén que el teletreball previst a la nova norma serà beneficiosa per al medi ambient i estalviarà recursos.

- Al·legació núm. 13 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:
«Sobre la necessitat de superar la idea de treballar en i amb paper»

Contestació de Funció Pública:

Tot i que la Llei 39/2015, d'1 d'octubre configura el procediment administratiu com a procediment electrònic i regula els expedients electrònics, l'objectiu d'assolir el funcionament de l'Administració per mitjans exclusivament digitals es va realitzant de forma gradual i desigual entre els diferents serveis.

Per això, el fet de treballar en documents en suport paper només limitarà les possibilitats de prestar serveis en teletreball en aquells departaments o serveis que no hagin implantat o no hagin pogut implantar encara de forma completa la tramitació electrònica dels seus expedients. Cal recordar, a més, que no tots els ciutadans estan obligats a relacionar-se electrònicament amb l'Administració i que tenen el dret de presentar documents (que certament s'han de digitalitzar) i el dret a accedir als expedients en la forma normativament prevista.

Per tant, la regulació que es fa del teletreball no es contradiu amb l'objectiu d'assolir la major implantació possible de l'Administració electrònica. En la mesura que estigui més implantada, més possible serà prestar serveis en teletreball.

- Al·legació núm. 14 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:

«Que sembla un esborrany en què s'ha pensat poc en les persones i molt en l'acotament jurídic de la prestació. Cal fer canvis en la gestió del personal. Pot ser un intent d'ajustar-se a la legislació sense ajustar-se a la realitat actual.»

Contestació de Funció Pública:

És cert que un dels objectius del projecte normatiu és adaptar la normativa vigent a les noves disposicions bàsiques. Com s'ha dit més amunt, una de les prioritats en la regulació del teletreball és garantir la prestació dels serveis públics i tot allò relacionat amb la conciliació de la vida familiar i laboral ja té la seva regulació a les normes corresponents.

- Al·legació núm. 15 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal: *«Que la proposta hauria pogut anar més enllà si es volia assumir el repte de modernitzar l'Administració i configurar el teletreball com una oportunitat per a la introducció de canvis en les formes d'organització del treball»*

Contestació de Funció Pública:

- *Amb aquesta regulació es dona una important passa endavant en la consolidació de la implantació de l'Administració digital i s'introdueix un criteri de seguretat jurídica i predeterminació en els llocs de feina que podran ser exercits en teletreball. Ambdós factors contribueixen a modernitzar l'Administració i a introduir canvis positius en les formes d'organització del treball amb ple respecte a la prestació del servei.*
- Al·legació núm. 16 realitzada pel Sr. David Suñer López: Assenyala que l'apartat IV de l'exposició de motius parla d'una negociació sindical, la qual no s'ha dut a terme. Considera que és cabdal la participació dels agents socials, sobretot perquè es planteja en els articles 3 i 4 del Projecte, que la Relació de Llocs de Treball ha de determinar els llocs susceptibles de ser exercits en règim de teletreball.

Contestació de Funció Pública: L'article 58.1 b) de la Llei 1/2019 disposa que el Projecte de decret s'ha de sotmetre, entre d'altres, a l'audiència dels interessats, per mitjà de les entitats que els agrupen o representen reconegudes per llei. Per aquest motiu i dins del tràmit de participació ciutadana organitzada a finals de febrer i principis de març de 2021 es va lliurar a les organitzacions sindicals el primer esborrany del Projecte de decret amb la finalitat que formulassin els suggeriments i observacions oportunes i alhora se'ls va concedir un termini de quinze dies hàbils per hi presentar-les, dins del qual, tal com consta en l'expedient, totes les organitzacions sindicals van presentar al·legacions al Projecte. Aquestes al·legacions seran contestades expressament a través quan siguin analitzades.

La participació sindical s'ha de completar posteriorment amb una convocatòria de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, en les quals, les organitzacions sindicals negociaran i posteriorment votaran sobre el conjunt del Projecte de decret.

- Al·legació núm. 17 realitzada pel Sr. Joan Matas Gayà:
« Proposa estudiar jurídicament si és possible que els dies de permís per assumptes particulars tinguin un règim anàleg al de les vacances i també s'haurien de gaudir de manera proporcional al temps autoritzat en teletreball, incloent dins el còmput els supòsits de compensació de festius.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta i també es preveurà que el gaudi dels dies per assumptes propis, igual com està regulat amb les vacances, sigui proporcional en dies presencials i dies de teletreball.

Preàmbul

- Al·legació núm. 18 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover: L'art. 129.5 de de Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú, estableix entre els principis de bona regulació que informen l'exercici de la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària, el principi de transparència:

*En aplicación del principio de transparencia, las Administraciones Públicas posibilitarán el acceso sencillo, universal y actualizado a la normativa en vigor y los documentos propios de su proceso de elaboración, en los términos establecidos en el artículo 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; **definirán claramente los objetivos de las iniciativas normativas y su justificación en el preámbulo o exposición de motivos;** y posibilitarán que los potenciales destinatarios tengan una participación activa en la elaboración de las normas*

Contestació de Funció Pública: els objectius de la nova norma estan clarament enunciats en la redacció de l'exposició de motius i de la memòria, que això no obstant, atesa la pròpia naturalesa del procediment d'elaboració normativa, no són rígides sinó que han d'anar evolucionant a mesura que el procediment va avançant segons es vagin incorporant al text propostes de millora de la redacció i informes dels òrgans implicats.

En tot cas és obvi que la tramitació seguida fins el moment (amb una consulta prèvia a la redacció del primer esborrany on es van fer zero aportacions) compleix allò que estableix la normativa: s'ha procurat l'accés universal al projecte normatiu, s'ha procurat una forma senzilla -telemàtica i amb arxius reutilitzables- per poder realitzar aportacions i al·legacions, s'ha donat un termini raonable per fer aquestes aportacions -quinze dies, s'ha publicat l'anunci al Butlletí Oficial corresponent i s'ha publicat en els dos idiomes oficials.

- Al·legació núm. 19 realitzada pel Sr. Luis Vicente Vizcaíno Pérez; Sr. Facundo Abramó Carrá; Sr. José Carlos Cerro Garrido; Sr. Joan Antoni Llauger Rosselló; Sra. Margarita Femenia Riutort; Sra. María Leonor Mestre Pastor; Sr. Daniel Ramis Melero; Sr. Miquel Sansó Ribot; Sra. Fuensanta París Pérez de Lema; Sr. Ricardo Vizcaíno Pérez; Sr. José Frontera Deyá; Sr. Victor Vizcaíno Mestre:
«Introduir modificacions als objectius del decret identificats al preàmbul»

Contestació de Funció Pública:

No es considera necessari introduir canvis en els objectius identificats en el preàmbul de la norma i que són coherents amb els objectius fixats en la norma que va introduir el teletreball en el Text Refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 3 relatiu a Àmbit d'aplicació personal i material

- Al·legació núm. 20 realitzada pel Sr. Francisco Vidal Adrover:
«Restricció dels llocs de feina susceptibles de ser ocupats en règim de teletreball.»

Contestació de Funció Pública:

Es farà una revisió dels llocs de feina susceptibles de ser desenvolupats en la modalitat de teletreball i les limitacions tendran relació amb les funcions a desenvolupar i amb el contingut competencial del lloc de feina.

- Alegació núm. 21 realitzada pel Sr. David Suñer López: *«En l'àmbit d'aplicació no figura el sector públic instrumental que més tard s'esmenta en l'article 6.1.»*

Contestació de Funció Pública: D'acord amb l'article 4 de l'Acord del Consell de Govern de 10/06/2005 (BOIB de 18/06/2005), la Mesa Sectorial de Serveis Generals té competència per a la negociació col·lectiva i la determinació de les condicions de treball del personal funcionari adscrit a

l'Administració autonòmica, als seus organismes autònoms i entitats públiques empresarials. Pel que es refereix al personal laboral, el V Conveni col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB inclou dins el seu àmbit d'aplicació el personal al servei de l'Administració autonòmica i dels organismes autònoms dependents. De manera que a excepció dels organismes autònoms, la resta dels ens del sector públic instrumental de la CAIB hauran de negociar amb el seu personal laboral les condicions que han de regir en matèria de teletreball. Així mateix el fet que tot el personal funcionari, incloent l'adscrit als ens del sector públic instrumental els hi serà d'aplicació el Decret que ara es tramita, explica la redacció de l'article 6 del Projecte de decret quan parla del ens del sector públic instrumental perquè les referències que fa van referides a aquest col·lectiu.

Article 4 relatiu a *Relació de llocs de treball*

Afecta article 4.1

- Al·legació núm. 22 realitzada pel Sr. Luis Vicente Vizcaíno Pérez; Facundo Abramo Carrá; Sr. José Carlos Cerro Garrido; Sr. Joan Antoni Llauger Rosselló; Sra. Margarita Femenia Riutort; Sra. María Leonor Mestre Pastor; Sr. Daniel Ramis Melero; Sr. Miquel Sansó Ribot; Sra. Fuensanta París Pérez de Lema; Sr. Ricardo Vizcaíno Pérez; Sr. José Frontera Deyá; Sr. Victor Vizcaíno Mestre:
«Llocs de feina susceptibles de ser exercits en teletreball»

Contestació de Funció Pública:

Es revisaran els llocs de feina susceptibles de ser exercits en teletreball i s'indicarà que les limitacions estaran relacionades amb el contingut competencial del lloc de feina.

Afecta article 4.1

- Al·legació núm. 23 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:
«Que no és necessari assenyalar a la RLF els llocs susceptibles de teletreball i cal analitzar lloc per lloc motivadament». En el mateix sentit, el Sr. David Suñer López, com al·legació núm. 21 diu que la redacció de l'article 4.1 limita de forma important la implantació de l'Agenda 2030 de desenvolupament tecnològic.

Contestació de Funció Pública:

Aquesta proposta seria contrària a la finalitat de seguretat jurídica i predeterminació que es persegueix amb la identificació dels llocs a la relació de llocs de feina.

Afecta article 4.1

- Al·legació núm. 24 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal:
«Que la previsió que els llocs hagin d'aparèixer classificats en la RLF segons la seva adequació per al treball presenta més inconvenients que avantatges... amb el risc que la classificació fixada damunt el paper no s'ajusti a la realitat.»

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, cal assegurar que la relació de llocs de feina siguin un reflex de les necessitats reals de l'Administració, però no només en matèria de teletreball sinó en qualsevol altre aspecte.

Afecta article 4.1

- Al·legació núm. 25 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal:
«Que l'esborrany no preveu a qui correspon establir la classificació dels llocs ni com es revisarà ni amb quina periodicitat»

Contestació de Funció Pública:

La classificació es farà de conformitat amb les normes d'elaboració de la relació de llocs de feina i s'accepta introduir la necessitat de fer una revisió anual. La Comissió Tècnica que es regularà tindrà competència amb l'establiment de criteris de classificació.

Afecta article 4.1 i 3

- Al·legació núm. 26 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal:
«Que els criteris per determinar quins llocs de feina es poden exercir en la modalitat de teletreball i quins no, presenta una redacció més aviat confusa»

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la redacció, sempre relacionat amb el contingut competencial dels llocs de feina.

Afecta el darrer paràgraf de l'article 4.2

- Al·legació núm. 27 realitzada per Sr. Francisco Vidal Adrover; Sr. Luis Vicente Vizcaíno Pérez; Facundo Abramo Carrá; Sr. José Carlos Cerro Garrido; Sr. Joan Antoni Llauger Rosselló; Sra. Margarita Femenia Riutort; Sra. María Leonor Mestre Pastor; Sr. Daniel Ramis Melero; Sr. Miquel Sansó Ribot; Sra. Fuensanta París Pérez de Lema; Sr. Ricardo Vizcaíno Pérez; Sr. José Frontera Deyá; Sr. Victor Vizcaíno Mestre, i David Suñer López:
«Eliminar la limitació del 50% dels llocs.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta l'eliminació del màxim del 50 % dels llocs de feina de cada servei que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball. Això no obstant, per tal de garantir la prestació del servei s'introduirà una referència a les necessitats del servei i a una garantia de presencialitat mínima.

Afecta el darrer paràgraf de l'article 4.2

- Al·legació núm. 28 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal:
«Que la proporció de llocs es tregui de l'article 4 i sigui un article a part, que es podria enriquir amb la possibilitat de fer torns o criteris de prelatió cas que se superi la proporció màxima»

Contestació de Funció Pública:

En relació amb aquesta al·legació, ens remetem a allò que s'ha contestat en l'al·legació anterior.

Afecta el darrer paràgraf de l'article 4.2

- Al·legació núm. 29 realitzada pel Sr. Joan Matas Gaya:
«Considera que aquest precepte, encara que determini l'augment del percentatge del 50% dels llocs de feina en els serveis en els quals, ateses les característiques, queda justificat degudament, s'hauria de redactar de tal manera que es garanteixi sempre la presència física de treballadors en el Servei, tots els dies de la setmana durant els temps de presència obligatòria de la jornada laboral.
Per això proposa la redacció establerta en el Decret 77/2020, de 4 d'agost de la Generalitat de Catalunya, adaptada a les Illes Balears, o a la redacció següent: No obstant això, a cada servei s'ha de garantir sempre la presència física de treballadors i treballadores durant tot el temps d'obligada presència.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta el suggeriment.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 30 realitzada pel Sr. Luis Vicente Vizcaíno Pérez; Sr. Facundo Abramo Carrá; Sr. José Carlos Cerro Garrido; Sr. Joan Antoni Llauger Rosselló; Sra. María Leonor Mestre Pastor; Sr. Daniel Ramis Melero; Sr. Miquel Sansó Ribot; Sra. Fuensanta París Pérez de Lema; Sr. Ricardo Vizcaíno Pérez; Sr. José Frontera Deyá; Sr. Victor Vizcaíno Mestre:
«La relació de llocs de treball ha d'indicar els llocs de feina que **no** siguin susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball»

Contestació de Funció Pública:

En relació amb aquesta al·legació, l'article 47bis del text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic fa referència a la possibilitat de desenvolupar un lloc en la modalitat de teletreball que està supeditat al contingut competencial del lloc, per la qual cosa el fet d'identificar els llocs de feina susceptibles de fer teletreball comporta també la identificació d'aquells que no es poden acomplir en teletreball. Per tant la relació de llocs de feina identificarà uns i altres.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 31 realitzada pel Sr. Alberto Borràs Domingo:
«Sobre la limitació d'accés al teletreball als caps de servei»

Contestació de Funció Pública:

Com s'ha dit més amunt, es revisarà aquesta referència i les limitacions estaran relacionades amb el contingut competencial del lloc de feina.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 32 realitzada per la Sra. Ana Belén Rodríguez Quetglas:
«Que és aberrant que es prohibeixi el treball a distància dels alts funcionaris. Exclusió discriminatòria i injustificada.»

Contestació de Funció Pública:

Com s'ha dit més amunt, es revisarà aquesta referència i les limitacions estaran relacionades amb el contingut competencial del lloc de feina.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 33 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal:
«Que, en lloc d'establir una restricció genèrica, és preferible que sigui la naturalesa de la feina assignada i de les relacions entre els integrants de cada unitat administrativa el que determini si una plaça jerarquitzada es pot exercir en la modalitat de teletreball o no.»

Contestació de Funció Pública:

Com s'ha dit més amunt, es revisarà aquesta referència i les limitacions estaran relacionades amb el contingut competencial del lloc de feina.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 34 realitzada pel Sr. Joan Matas Gayà:
«En relació amb l'exclusió del teletreball dels llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà, considera que quan una persona empleada pública realitzi la seva feina al ciutadà a aquestes oficines es puguin dur a terme de forma telefònica o telemàtica exclusivament i, per això, no és necessària la presència efectiva de la persona en el lloc de treball durant tota la jornada laboral tots els dies. Per això, únicament els llocs de treball de les oficines de registre hauria de ser l'únic que es conservi en aquest paràgraf i, en canvi, es podria suprimir el de l'atenció i informació al ciutadà ja que, en l'actualitat, la majoria es duen a terme per via telemàtica i telefònica.»

Contestació de Funció Pública:

Hi ha persones que per raó de les seves circumstàncies personals (per ex. persones grans) en la pràctica estan impossibilitats per relacionar-se a través de via telemàtica i informàtica.

En aquest sentit, l'article 13 g) de la Llei 39/2015 que constitueix un dret dels ciutadans que les administracions públiques els hi facilitin l'exercici dels drets i el compliment de les seves obligacions, circumstància que no es complirà si reduïm l'assessorament a mitjans telemàtics i telefònics.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 35 realitzada pel Sr. Joan Matas Gayà:
«En relació amb l'exclusió del teletreball dels llocs de treball que, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera continua i reiterada documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal, considera que caldria determinar aquest concepte jurídic a què es fa referència, i delimitar clarament quins són aquests llocs de feina i no esmentar-les amb aquesta concepció jurídica indeterminada subjecta a moltes interpretacions. Endemés afirma que tots els documents contenen dades confidencials la qual cosa posa en entredit el deure del secret professional.» En definitiva proposa la supressió d'aquesta exclusió.»

Contestació de Funció Pública:

La Llei 39/2015 disposa que la tramitació dels expedients ha de ser electrònica. No obstant això, actualment es continua la tramitació d'expedients amb paper, per la qual cosa, totes aquelles persones i unitats que no treballin amb documents digitalitzats quedaran exclosos de la possibilitat de teletreball fins que passin a tramitar en suports digitalitzats. I això, no suposa de cap manera incomplir el deure del secret professional, sobretot perquè l'article 12.5 del Projecte de decret recorda que no es poden treure documents en format paper.

Afecta article 4.3

- Al·legació núm. 36 realitzada pel Sr. Joan Matas Gayà:
«En relació amb els llocs de treball que comportin funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs, considera que excloure del teletreball els cap de servei i de departament no és correcte, ja que l'exercici de les seves tasques implica necessàriament la presència física.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta eliminar d'aquest supòsit l'expressió «caps de servei o assimilats».

Article 7 relatiu a Tramitació i resolució

Afecta article 7 en conjunt

- Al·legació núm. 37 realitzada per la Sra. Maria Magdalena Sitjar Muñoz:

«Cal fer més senzilla la manera de demanar teletreballar»

Contestació de Funció Pública:

El fet d'accedir al teletreball és important per a la forma de prestació dels serveis públics i per això cal dur a terme un procediment en el qual es facin totes les comprovacions necessàries. Això no obsta per a què es prevegi l'ús de models de sol·licituds electròniques i d'informes estandarditzats que facilitin la tramitació d'aquests procediments.

Afecta article 7.3

- Al·legació núm. 38 realitzada per la Sra. Ana Belén Rodríguez Quetglas i el Sr. David Suñer López:

«Que és aberrant que el termini de dos mesos per resoldre tengui un silenci negatiu.»

Contestació de Funció Pública:

Es tracta d'una previsió que és respectuosa amb la legalitat i amb la garantia de prestació del servei públic.

Article 8 relatiu a *Durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

- Al·legació núm. 39 realitzada per David Suñer López:

«No s'estableix una durada mínima, ni màxima de la prestació més enllà del que estableix la resolució d'autorització. Això suposa un risc greu d'arbitrarietat, inclús dins un mateix servei o departament, Si a més es té en consideració el límit del 50% dels llocs de feina, la qual cosa ocasionarà situacions injustes, per la qual cosa seria necessari establir una baremació»

Contestació de Funció Pública:

Al contestar les al·legacions a l'article 4.2 del Projecte de decret s'ha acceptat l'eliminació del tope màxim del 50% dels llocs de feina de cada serveis que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball, per la qual cosa, qualsevol possibilitat de produir-se situacions injustes ha desaparegut.

Pel que fa a la manca en el Projecte d'una referència a la durada mínima o màxima de la prestació, la intenció d'aquesta Direcció General és que sigui la resolució d'autorització la que determini el període de durada, sense que pugui atribuir-se a tal conducta el caire d'arbitrària, ja que d'acord amb l'article 7.3 del Projecte la resolució serà motivada, i contindrà un pronunciament sobre la distribució de la jornada i la fixació del termini de durada, contra el qual, si està disconforme podrà interposar el corresponent recurs administratiu.

Article 9 relatiu a *Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

Afecta article 9.1

- Al·legació núm. 40 realitzada per la Sra. Ana Belén Rodríguez Quetglas:
«Que és absurd establir un mínim de dos dies de treball presencial.»

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà aquesta previsió però es regularà la garantia del servei públic presencial.

Afecta article 9.1

- Al·legació núm. 41 realitzada per la Sra. Maria Magdalena Sitjar Muñoz:
«Flexibilitat en relació amb els dies presencials i no presencials»

Contestació de Funció Pública:

Es tindrà en compte en la redacció del projecte de decret una major flexibilitat amb els límits que s'estableixin en garantia del servei públic presencial.

Article 12 relatiu a *Equipament, protecció de dades i prevenció de riscos*

Afecta article 12.1

- Al·legació núm. 42 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:
«Que la solució de donar equips portàtils per fer la feina presencial i el teletreball pot no ser la única opció. Cal valorar altres possibilitats.»

Contestació de Funció Pública:

Sense perjudici que durant la tramitació d'aquest projecte normatiu es pugui arribar a acceptar una altra solució, d'entrada, l'opció d'aquesta Administració és oferir equips que puguin ser utilitzats per al teletreball i per a la feina presencial.

Afecta article 12.1

- Al·legació núm. 43 realitzada per la Sra. María Magdalena Sitjar Muñoz:
«si es dubta que el personal coneix la normativa de prevenció de riscos cal incloure cursos obligatoris»»

Contestació de Funció Pública:

Ja està previst en l'article relatiu a Formació que el personal rebrà, entre d'altres, formació en relació amb la normativa de prevenció de riscos laborals aplicada al teletreball.

Afecta article 12.3

- Al·legació núm. 44 realitzada pel Sr. David Suñer López: *«El TREBEP disposa que l'Administració proporcionarà i mantindrà a les persones que teletreballin els mitjans tecnològics per l'activitat. Per la qual cosa no concorda amb allò previst a l'article 12 del Projecte que preveu el pagament proporcional, sense aclarir com serà la compensació.*

Contestació de Funció Pública:

Conforme a l'article 12.1 del Projecte l'Administració ha de subministrar als teletreballadors l'equipament bàsic constituït per un ordinador personal o un dispositiu anàleg amb les característiques quant a maquinari, programari i comunicacions que defineixi la direcció general competent en matèria d'innovació, mentre que l'article 12.3 esmenta que les despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial, s'abonaran en la part proporcional que correspongui. De manera que amb un càlcul senzill es pot determinar l'import de les despeses de connexió. Entenem que d'aquesta forma l'Administració aconsegueix el mandat de l'article 47 bis de l'EBEP. Encara que no ho diu expressament, sembla que el Sr. Suñer defensa que l'Administració ha d'abonar qualsevol despesa derivada del teletreball, la qual cosa comportaria un cost excessiu i desproporcionat.

Article 15 relatiu a Revocació per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal

Afecta article 15.1

- Al·legació núm. 45 realitzada pel Sr. Joan Albert Villaverde Vidal: *«En la darrera línia de l'article 15.1.c), on hi diu «d'acord amb l'apartat anterior», sembla que hi hauria de dir «d'acord amb l'article anterior»*

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, es tracta d'una errada i cal corregir la referència en el sentit que indica l'al·legació.

Article 16 relatiu a Establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

- Al·legació núm. 46 realitzada pel Sr. David Suñer López: *«En relació a l'establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per a situacions extraordinàries, només s'estableix el deure*

d'informar els representants dels treballadors. Considera que es necessari establir i garantir la participació dels agents socials, i per tant no únicament des d'un punt de vista de la informació»

Contestació de Funció Pública:

Entenem que amb l'obligació d'informar les juntes de personal o els comitès d'empresa hi ha prou. A més, aquesta solució no seria contrària al TREBEP, el qual sobre aquesta qüestió no estableix cap limitació. Per acabar caldria assenyalar que l'apartat 5 de l'article 16 del Projecte preveu que una resolució del conseller o consellera competent en matèria de funció pública, ha de determinar com a mínim, l'àmbit d'aplicació, els requisits, la distribució i el control de la prestació dels serveis en els supòsits d'establiment de prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries. Per la qual cosa, a través d'aquesta resolució es pot fiscalitzar via administrativa i posteriorment judicial l'adequació a la legalitat de les mesures adoptades en situacions extraordinàries.

Disposició transitòria única relativa a Aportació d'equips per part de l'Administració

- Al·legació núm. 47 realitzada pel Sr. David Suñer López *:
«No s'entén aquesta disposició transitòria sobretot si es posa en relació amb el pla de digitalització de les administracions públiques que pretén millorar l'accessibilitat dels serveis públics digitals als ciutadans i ciutadanes i afavorir l'eficiència i eficàcia dels empleats públics. Per la qual cosa, s'ha de comptar amb els mitjans tecnològics necessaris per poder desenvolupar-lo»

Contestació de Funció Pública:

La disposició transitòria té com a finalitat permetre a l'Administració un període d'adaptació entre l'entrada en vigor de la norma i la seva plena aplicabilitat per al cas que no es pogués comptar amb tots els recursos necessaris.

8. Contestació a les al·legacions i observacions presentades per les conselleries del Govern de les Illes Balears i l'Advocacia de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

Durant el termini obert per fer aportacions s'han presentat el següents escrits d'al·legacions per part de les diferents conselleries del Govern de les Illes Balears:

Data de presentació	Origen	Parts sobre les que es realitzen al·legacions
---------------------	--------	---

8/3/2021	Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors	4,1, 4,2, 5.d), 8, 11, 12.7, 16.1, 16.3
12/3/2021	Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball	2.1, 4.1, 4.2, 4.3, 5.d), 6.3, 6.4, 8, 9.1, 10, 12.1, 12.5, 13.1, 14.2, 15.d), 15.2, 15.3, 16.1, 16.4, 16.5, DA
16/4/2021	Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat	2, 4.1, 4.2, 4.3, 7.2, 7.3, 9.1, 12.7, 15.1, 16.1, 16.4, DA
9/3/2021	Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació	4.2, 12.3
18/3/2021	Conselleria de Salut i Consum	4.1, 4.2, 4.3, 6.3, 8, 14
11/3/2021	Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB	1, 4.2, 6.3, 12.7, 16.1, 16.5
19/4/2021	Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB)	4.2, 4.3, 12.3
10/3/2021	Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura	4.3, 5.c), 5.d), 6.2, 7, 12.6
22/2/2021	Conselleria d'Educació i Formació Professional	4.3, 5.c), DA
26/3/2021	Escola Balear d'Administració Pública (EBAP)	13

Qüestions diverses

- Al·legació núm. 1 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«Hisenda manifesta que es troba a faltar un esperit que persegueixi la conciliació de la vida familiar i laboral amb el Pla d'Igualtat aprovat pel Consell de Govern de 8 de juliol de 2016 (veure eix núm. 3.1.1).»

Contestació de Funció Pública:

La conciliació de la vida familiar i laboral s'articula a través dels permisos i llicències, regulats en la normativa bàsica estatal, la Llei 3/2007, de 27 de març i en el Decret 7/2020.

- Al·legació núm. 2 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic considera que^{o1} hi ha determinats col·lectius que estan exclosos, pel càrrec que ocupen i no per les funcions que desenvolupen i si aquestes funcions es poden exercir de forma telemàtica o no. En definitiva, per Model Econòmic «si volem anar cap a una administració electrònica cada vegada més implantada, que sembla ser l'objectiu a nivell estatal, es queda curt i no s'aprofiten les oportunitats que les noves tecnologies facilita».

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la redacció relativa als llocs de feina que no són susceptibles de ser exercits en teletreball.

- Al·legació núm. 3 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Model Econòmic assenyala que quan es parla del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, s'hauria de fer referència a la disposició que l'aprova que és el RD legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.»

Contestació de Funció Pública:

Se citarà la referència legal corresponent.

- Al·legació núm. 4 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Model Econòmic considera que el punt 2 i 3 dels objectius són semblants. Model Econòmic considera que s'hauria d'addicionar un nou objectiu, en harmonia amb el paràgraf 2 del mateix preàmbul consistent en «millorar la prestació dels serveis públics, el benestar dels funcionaris i aconseguir una administració oberta i participativa».

Contestació de Funció Pública:

S'afegiran aquestes finalitats com a objectius d'aquest decret.

- Al·legació núm. 5 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:

«Hisenda manifesta que es troba a faltar un article que reculli els objectius i finalitats de la norma que es projecta (veure article 4 del Decret 79/2020 de Madrid i l'apartat 2 de l'article 1 del Decret 77/2020 -de Catalunya-.)»

Contestació de Funció Pública:

Els objectius i les finalitats de la norma són matèria pròpia dels preàmbuls i no de l'articulat. L'article 1 ja fa referència a l'objecte, que és la matèria que es vol regular. Els objectius i les finalitats no tenen contingut jurídic substancial.

- Al·legació núm. 6 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:

«Fons Europeus proposa la creació d'un microlloc similar al que ha creat la Generalitat de Catalunya, accessible a l'adreça <https://administraciódigital.gencat.cat/ca/teletreball/>, que reculli tota la informació relativa al teletreball: normativa, requisits, eines de treball, formació, etc.»

Contestació de Funció Pública:

Aquesta qüestió no necessita ser objecte de regulació en el decret.

- Al·legació núm. 7 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:
«Suggereix afegir al preàmbul l'objectiu de «Configurar el teletreball com una forma d'organització del treball de l'Administració autonòmica, a iniciativa del personal o de l'Administració mateixa» i incloure un nou article en què es reguli la possibilitat que un departament, servei, òrgan, etc. presenti el Pla de teletreball propi».

Contestació de Funció Pública:

No es preveuen aquestes possibilitats ni la necessitat d'incloure un article relatiu al pla de teletreball, sense perjudici que, en els serveis on sigui necessari per garantir la presencialitat, es puguin organitzar sistemes de planificació.

Article 1 relatiu a *Objecte*

- Al·legació núm. 8 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:
*«Comissió Tècnica d'igualtat proposa una nova redacció de l'article 1:
«Aquest Decret té per objecte la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, entesa com a forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.*

La regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball té com a finalitat avançar en l'orientació del treball als resultats, potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades i oferir més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei públic. Aquest Decret també contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afavoreix la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats públics.»

Justificació de l'al·legació:

- Assenyala que ni en la exposició de motius ni en l'articulat en cap moment es preveu el teletreball com una eina de conciliació. Proposa que quedi plasmat al text que el teletreball és una eina de conciliació perquè:
 - a) estalvia els desplaçaments al lloc de treball. Hi ha persones que cada dia han de passar una hora cada dia al seu cotxe per anar i altra per tornar.
 - b) el teletreball facilita que cada persona es pugui organitzar les seves hores i alhora acomplir amb les obligacions familiars i personals.

- *Ni en la exposició de motius ni en l'articulat es preveu que el teletreball sigui una eina mediambiental. Proposa que sigui recollit en la redacció del Projecte perquè les Illes Balears és la CCAA amb més vehicles per habitant.»*

Contestació de Funció Pública:

S'afegirà al preàmbul que el teletreball també és una forma de prestació de serveis que té beneficis per al medi ambient en estalviar desplaçaments al lloc de treball i en estalviar recursos. No s'accepta la identificació del teletreball com a eina de conciliació de la vida familiar i laboral atès que ja és objecte de regulació en seu de permisos i llicències.

Article 2 relatiu a *Definició*

- Al·legació núm. 9 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«2.1: Model Econòmic considera que la definició de teletreball podria ser la mateixa que la de l'Estat (art. 47 bis text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic)».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta proposta.

- Al·legació núm. 10 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«En l'article 2:

- Apartat 1. Suggerim afegir «es pot dur a terme» dins la frase: «S'entén per teletreball, a l'efecte d'aquest Decret, la modalitat de prestació de serveis en què el treball es pot dur a terme...».
- Al final «...s'efectua, totalment o parcialment, fora d'aquestes dependències de manera regular o temporal».
- Apartat 2. Proposta: «En aquesta modalitat de prestació de serveis, que té caràcter voluntari i reversible, o bé organitzat per l'Administració d'aquesta manera...».

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà la mateixa definició del teletreball prevista al TREBEP.

Article 4 relatiu a *Relació de llocs de treball*

- Al·legació núm. 11 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic diu que seria més adient el títol «Llocs de treball susceptibles de ser exercits per aquesta modalitat de prestació».

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà el títol de l'article però amb una redacció que no sigui tan llarga com la proposada.

- Al·legació núm. 12 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«Hisenda al·lega que es troba a faltar la previsió continguda a l'actual Decret 36/2013, en relació amb la necessitat de disposar d'un equip informàtic propi, al menys fins que es pugui fer efectiva la previsió continguda a l'article 12 i a la disposició transitòria única del Projecte».

Contestació de Funció Pública:

Cal respectar allò que disposa el TREBEP en relació amb l'aportació dels mitjans tecnològics.

- Al·legació núm. 13 realitzada per Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors i la Conselleria de Salut i Consum:
«4.1: Hisenda al·lega que s'ha de tenir en compte que els llocs base, atesa la possibilitat de canvi d'adscripció segons les necessitats, no es podrà determinar a la relació de llocs de feina si són susceptibles o no d'exercir les seves funcions mitjançant la modalitat de teletreball. »
«4.1 Salut al·lega que no considera adient disposar que l'RLT indiqui si un lloc de treball és susceptible de desenvolupar-se en règim de teletreball, sobretot si es té en compte que determinats llocs de treball, com n'és el cas dels llocs base, apareixen com a únic lloc amb múltiples expansions i el personal que hi els ocupa pot desenvolupar tasques de molt distinta índole, unes susceptibles de ser desenvolupades en teletreball i altres no.»

Contestació de Funció Pública:

Aquestes consideracions s'hauran de realitzar en les memòries justificatives de modificació de la relació de llocs de feina en el moment de realitzar l'anàlisi dels llocs de feina.

- Al·legació núm. 14 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«4.1: Hisenda: Per altra banda, seria recomanable una disposició transitòria en la qual es preveïés el supòsit que la norma que es projecta comencés a vigir abans que estiguessin aprovades pel Consell de Govern les modificacions de les

relacions de llocs de feina del personal al servei de l'Administració autonòmica i dels organismes autònoms que en depenen.

Contestació de Funció Pública:

Les relacions de llocs de feina no establiran si un lloc de feina és susceptible de ser exercit en teletreball fins que aquesta norma ordeni fer-ho i fins que s'hagin establert mitjançant aquesta pròpia norma els criteris segons els quals un lloc de feina és susceptible o no de ser exercit en teletreball.

Per tant, existirà un període en què el decret estarà aprovat i les relacions de llocs de feina encara no s'hauran adaptat.

- Al·legació núm. 15 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«4.1: Eliminació de la introducció del teletreball com a requisit recollit a la relació de llocs de feina i simplificació. Planteja la conveniència de suprimir la previsió que conté l'article 4.1 del text, atès que considera que no està en consonància amb altres normes aplicables. Entén que són les necessitats del servei les que marquen la possibilitat o no de teletreballar. Les necessitats del servei poden canviar i el projecte de decret imposa un plus que no està previst a la llei bàsica estatal. El teletreball no és una característica essencial del lloc de feina i el TREBEP el configura com una modalitat autoritzable dins el marc d'uns criteris objectius predeterminats. Així mateix, segons el 47bis.2 del TREBEP el teletreball és reversible i en canvi, les RLT tenen vocació de permanència.

Es proposa configurar el teletreball com una modalitat que s'hagi d'autoritzar de manera individualitzada o per col·lectius concrets a través d'un expedient administratiu i des de l'atenció a les circumstàncies del moment».

Contestació de Funció Pública:

Realment, la previsió de la possibilitat que un lloc sigui susceptible de ser desenvolupat mitjançant teletreball no lleva que s'hagi de tramitar un expedient administratiu en el qual s'hagin de valorar les circumstàncies del moment, però l'anàlisi de les característiques del lloc de feina ja s'ha d'haver fet prèviament i plasmat en la RLT.

- Al·legació núm. 16 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«En l'article 4:

- Títol de l'article. Suggerim eliminar «Relació de llocs de treball» i substituir-ho per «Característiques dels llocs de treball».
- Apartat 1. Suggerim eliminar-lo, d'acord amb el que s'ha argumentat abans».

Contestació de Funció Pública:

L'article 4 passa a denominar-se «Llocs de treball susceptibles de ser exercits mitjançant teletreball».

- Al·legació núm. 17 realitzada per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació:

«4.2: Agricultura suggereix que tenint en compte que, a hores d'ara, únicament s'han determinat les funcions de cada un dels llocs de feina adscrits a les conselleries, s'ha de determinar també quines són les competències de cada un d'aquests llocs de feina.»

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, la determinació de la possibilitat que un lloc sigui exercit en teletreball requereix l'anàlisi prèvia del contingut competencial del lloc de feina. Aquesta anàlisi s'haurà de dur a terme per part de les conselleries a l'hora de fer les seves propostes d'adaptació de la relació de llocs de feina al nou decret.

- Al·legació núm. 18 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«4.2: Model Econòmic diu que no són molt correctes a un decret expressions com «Amb caràcter orientatiu» o «transport de documentació». S'hauria de millorar la redacció».

Contestació de Funció Pública:

Aquesta redacció ja prové de l'article 3.3 del Decret 36/2013 i no ha plantejat problemes d'interpretació. Tampoc no es proposen fórmules de redacció alternatives.

L'expressió «amb caràcter orientatiu» fa referència a la raó de decidir que es pugui inferir dels casos esmentats i que no constitueixen un *numerus clausus* sempre que es respecti aquesta raó de decidir.

També s'ha fet servir aquesta expressió a l'article 3.1 del Decret 49/2021, d'1 d'abril, del Consell, de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat Valenciana.

L'expressió «transport de documentació» no presenta cap anomalia gramatical ni sintàctica. No s'observa raó per canviar-la.

- Al·legació núm. 19 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:

«4.2: Hisenda diu que no s'entén la limitació del 50%, perquè no correspon a cap criteri, a diferència de la previsió continguda a l'article 7 de l'actualment vigent Decret 36/2013, la qual conté una limitació per qüestions d'organització administrativa o de compliment de funcions. Endemés es suggereix afegir els criteris de preferència prevists a l'apartat 2 de l'article 7 del Decret vigent per

determinar qui podrà o no accedir a la modalitat de teletreball dins un servei o departament.

Per al cas que es mantingui aquesta limitació del 50% s'hauria de preveure que no computin les persones que prestin serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals a les quals es refereix l'article 16 del Projecte de decret.

4.2: Per Model Econòmic, després de l'experiència viscuda durant aquest temps de pandèmia no queda justificat l'establiment d'aquest límit del 50% i proposa la seva eliminació.»

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la limitació del 50% del llocs de feina de cada servei que poden acollir-se al teletreball.

- Al·legació núm. 20 realitzada per la Conselleria de Salut i Consum:
«Salut no considera adient establir el límit genèric del 50%. Si el lloc és susceptible de ser prestat en aquest règim i existeix una presencialitat de personal, serà una qüestió organitzativa interna de la unitat, el mantenir en tot moment presència física de personal suficient a les dependències administratives. A més considera que és indispensable establir reglamentàriament uns criteris de prelatió per a l'accés efectiu a la modalitat de teletreball que vagi més enllà del principi «prior in tempore potior iure».

Contestació de Funció Pública:

Sobre el límit del 50%, veure contestació a l'al·legació anterior.

- Al·legació núm. 21 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:
*«Comissió Tècnica d'Igualtat proposa suprimir el text següent:
 «No obstant això, s'estableix un màxim del 50 % dels llocs de feina de cada servei que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball. En aquest percentatge, no es tenen en compte els llocs de feina no susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat. Es pot augmentar aquest percentatge en els serveis en els quals, ateses les característiques, queda justificat degudament.»*

Justificació al·legació:

- La mateixa RLLT ja estableix quins llocs poden ser exercits o no en teletreball, per la qual cosa no cal posar el límit del 50%.
- Aquelles persones a les quals se'ls concedeix la prestació de serveis en teletreball tenen l'obligació de realitzar, com a mínim, dos dies presencials a la setmana. Això implica que, encara que totes les persones que componen una unitat de treball tinguin concedit el teletreball, tots o gairebé tots els dies n'hi pot haver una que estigui presencialment en el lloc de treball.



- Segons l'enquesta del passat més de setembre del personal de serveis generals CAIB, un 54,2 % de les persones enquestades voldria tornar a teletreballar en el futur, independentment de la crisi sanitària.
- D'acord amb les bases de dades del personal de serveis generals, el 50.1% de les persones de l'Administració CAIB són dones i el 44,5% dels homes tenen fills a càrrec o conviuen amb persones dependents. El personal amb carregues familiars té més tendència a sol·licitar mesures de conciliació.

En tot cas, es proposa que, quan sigui impossible per motius degudament justificats en base a les necessitats del servei, concedir el teletreball a totes les persones sol·licitants, s'estableixin criteris de preferència basats en les càrregues familiars, la distància del domicili al centre de treball, i el fet de tenir una discapacitat o problema de salut que afectin la mobilitat.

Es proposa que es garanteixi que totes les persones que la sol·licitin puguin acollir-se a la modalitat de teletreball i que, quan per necessitats del servei degudament justificades, no sigui possible, es vagi rotant en els períodes de concessió de teletreball, de forma que totes les persones que el sol·licitin acabin tenint un període en aquesta modalitat dins l'any natural.»

Contestació de Funció Pública:

Sobre el límit del 50%, veure la contestació a l'al·legació anterior. Així mateix, s'establiran criteris objectius per determinar les persones que poden prestar serveis en teletreball quan el nombre de sol·licitants d'un mateix servei ho faci necessari.

- Al·legació núm. 22 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 2. Proposta de redacció:

- «Un lloc de treball és susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball en relació a les seves funcions i les eines que es fan servir per al seu exercici, sempre que les necessitats del servei ho permetin».
- La referència al transport de documentació que contengui dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades hauria d'incloure no sols la documentació en paper sinó també en qualsevol altre suport físic (memòria USB, etc.).
- Cal reconsiderar per què s'estableix «un màxim del 50 % de llocs de feina per servei». Aquest límit només té sentit si el teletreball s'autoritza a instància dels interessats.»

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà el límit del 50% per introduir una garantia de presencialitat i en relació amb el transport de documentació cal entendre que inclou qualsevol tipus de suport.

- Al·legació núm. 23 realitzada pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears:
«Article 4, apartat 2
Durant el temps que ha estat en vigor l'estat d'alarma per motius sanitaris i la posterior de grups bombolla a l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la comunitat autònoma, s'ha comprovat que és possible i operatiu la prestació dels serveis mitjançant el teletreball, per la qual cosa es considera que no queda justificat l'establiment d'un màxim del 50 % dels llocs de feina de cada servei que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball, i es proposa la supressió d'aquest límit, tenint en compte que sempre han de quedar cobertes les necessitats del servei mitjançant la presència física del personal necessari en el lloc de treball.»
- Contestació de Funció Pública:
Es revisarà el límit del 50% per introduir una garantia de presencialitat.
- Al·legació núm. 24 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:
*«4.3, primer guió: Fons Europeus es mostra contrari a aquesta restricció perquè hi ha tasques que es poden fer des de casa via VPN i que hi ha sistemes de teleassistència que permeten desenvolupar la funció d'assessorament per mitjans telefònics o telemàtics.
Model Econòmic diu que si anam a una administració electrònica cada vegada més implantada, si anam cap a oficines de registre on pràcticament no manejan paper (utilització intensiva del SIR/REGWEB/Distribució, etc.), si no documents electrònics de totes les conselleries i OOAA (entre d'altres raons, per l'aplicació de la Llei – estatal – 39/2015), etc., no sembla raonable prohibir el teletreball a segons quins llocs d'aquest primer guió».*

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació atès que s'ha de garantir també l'atenció presencial dels ciutadans.

- Al·legació núm. 25 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:
«4.3, segon guió: Fons Europeus diu que d'acord amb la Llei 39/2015, els expedients han de ser electrònics i l'Administració ha d'emetre els documents per escrit, a través de mitjans electrònics, per la qual cosa no és necessari traslladar documents en paper, sinó que s'hi pot accedir mitjançant una connexió en remot a l'ordinador de l'oficina».

«Model Econòmic (no s'entén que) diu «mentre no es tregui la documentació en paper amb dades confidencials o protegides per norma, no sembla raonable aquesta prohibició».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament la Llei 39/2015 ja disposa que la tramitació dels expedients han de ser electrònics. Això no obstant, a dia d'avui l'Administració encara opera amb grans quantitats de documents que només es troben en suport paper i no seria realista obviar aquesta circumstància. En un futur ha de ser possible una Administració totalment electrònica però mentre no s'arribi a aquest objectiu cal fer aquest tipus de previsió. En els departaments on ja s'operi de forma totalment digital aquesta limitació no tindrà cap efecte.

- Al·legació núm. 26 realitzada per la Conselleria d'Educació i Formació Professional:

«4.3 quart guió: Educació entén que l'experiència de la pandèmia aconsella eliminar de la restricció els llocs de «caps de servei o assimilats» o que el precepte reguli la possibilitat d'autoritzar la modalitat de teletreball als esmentats llocs sempre i quan sigui degudament justificat pel superior i amb el vistiplau de la Secretaria General o l'òrgan equivalent.

Hisenda s'oposa a aquesta previsió perquè constitueix una limitació soterrada d'ascens laboral de les dones a l'interior de l'Administració. En aquest sentit esmenta el Decret de la Comunitat de Madrid i el de Catalunya que no inclouen aquesta restricció

Fons Europeus es mostra contrari a aquesta restricció perquè durant la pandèmia s'ha constatat que es viable el teletreball».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta eliminar aquesta limitació però no pels motius que esmenta la conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors.

- Al·legació núm. 27 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«4.3 quart guió: Model Econòmic assenyala que aquest paràgraf s'hauria de suprimir i que aquests llocs tinguin el mateix tractament que la resta de llocs de treball, és a dir que es tinguin en compte les seves funcions i no els càrrecs que ocupen i si aquestes funcions es poden exercir de forma telemàtica o no. Entenem que aquest és l'objectiu avui en dia amb les noves tecnologies. Van en aquest sentit els decrets aprovats per altres CCAA com Madrid (Decret 79/2020) o Catalunya (Decret 77/2020).

Així mateix s'ha de tenir present que una gran part dels funcionaris que desenvolupen funcions de direcció, coordinació o supervisió, al mateix temps també actuen com tècnics elaborant informes, revisant-los, preparant propostes normatives, de convocatòries d'ajuts i un llarg

etcètera. I moltes d'aquestes tasques algunes vegades inclús es fan en moments fora de l'horari ordinari de feina, per poder tenir temps per reflexionar, pensar i centrar-se en aquestes feines més de tipus intel·lectual. Per aquestes feines, avui en dia, ja s'està utilitzant de forma important el teletreball.

Adicionalment, cal tenir present tot el moviment, ja iniciat amb el seu esment en 2007 en l'EBAP, en relació al personal públic directiu, les noves formes de direcció, la necessitat del personal directiu professional – funcionaris i laborals – puguin adaptar-se a les noves necessitats de la societat i l'Administració; el tractar personal més divers, més necessitat de conciliació (entre d'altres qüestions, per les noves formes de família d'avui en dia) que fa dècades, etc. Tot això implica un lideratge, unes necessitats de direcció, supervisió, coordinació d'equips més flexible, inclusiva, participativa, la qual cosa obliga, moltes vegades, a ampliar l'horari de treball i les eines a emprar. I cada vegada més aquestes eines (sigui des del whatsapp al zoom, passant per slack, cisco, webex, eines col·laboratives de google, etc.) no just permeten si no que inciten al teletreball».

Comissió Tècnica d'Igualtat proposa suprimir el fragment següent: «Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats [...]»

Justificació de l'al·legació:

- Els llocs de direcció que s'han prestat fins ara en la modalitat de teletreball han funcionat perfectament. Amb els mitjans adequats es poden desenvolupar perfectament.
- Les persones que ocupen aquests llocs de direcció, per responsabilitat solen dur-se treball a casa, es a dir, a teletreballar.
- Són les pròpies persones que tenen càrrecs de cap de servei o superior les que han mostrat un suport clar al teletreball. La valoració ha estat molt alta, un 4,00 (de 1 a 5) i també s'ha valorat la possibilitat de concentrar-se en el treball sense interrupcions (3,5).

Contestació de Funció Pública:

Es canviarà la redacció d'aquest article i ja no es farà referència als cap de servei o caps de departament sinó als màxims responsables de les unitats administratives.

- Al·legació núm. 28 realitzada pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears:
«Article 4, apartat 3

En relació als llocs de treball que no són susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball, es proposa suprimir els guions següents:

— Els llocs de treball d'atenció al ciutadà.

Atès que fins i tot quan es tracta de llocs de treball que comporten la prestació de serveis d'atenció al públic, en concret el personal que presta serveis a les oficines del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, durant l'estat d'alarma s'ha

duit a terme en la modalitat de teletreball, per això es proposa que es puguin prestar els serveis d'atenció al públic mitjançant el teletreball, sempre que es garanteixi que es disposen de mitjans adequats i suficients per fer-ho.

— Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretàries d'alts càrrecs.

En primer lloc, s'ha de tenir en compte que l'Acord del Consell de Govern de 14 de setembre de 2020 pel qual es concreten les mesures de caràcter organitzatiu i de prestació de serveis públics en l'àmbit dels serveis generals de l'Administració de la Comunitat Autònoma i del sector públic instrumental, per tal de reduir la presència dels empleats públics en el lloc de treball (BOIB núm. 161, de 17 de setembre), va suposar l'establiment de torns de feina presencial per dies o setmanes, dins la jornada laboral establerta, amb l'objectiu d'evitar el risc de coincidència massiva de persones en els centres de treball, amb la consegüent prestació del servei mitjançant teletreball els dies o setmanes per part del personal que no feia feina de caràcter presencial.

Dins aquests grups bombolla es van incloure també llocs de feina que comportaven funcions de direcció, coordinació o supervisió com ara caps de departament i caps de serveis, així com les secretàries personals.

Així doncs, avui en dia, amb la implantació de l'administració electrònica, l'accés remot (VPN), la firma electrònica, l'accés a noves eines de comunicació tals com whatsApps, aplicacions de software de videoconferència (Zoom, Cisco Webex, Google Meet, ...), no es troba impediment en que els esmentats llocs de feina es puguin prestar en la modalitat de teletreball, sempre que les funcions que tinguen atribuïdes ho permetin, per aquest motiu es proposa la supressió d'aquest guió.».

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa als llocs d'atenció al ciutadà no s'accepta l'al·legació i es regularà una garantia de presencialitat per assegurar el dret dels ciutadans a ser atesos, i d'altra banda, es canviarà la redacció d'aquest article i ja no es farà referència als cap de servei o caps de departament sinó als màxims responsables de les unitats administratives.

- Al·legació núm. 29 realitzada per la Conselleria de Salut i Consum:

«En relació amb l'article 4, Salut considera que aquest article entra en contradicció amb el 12.5, ja que sembla que d'acord amb l'article 4.2, que no es pot autoritzar el teletreball a llocs de treball que impliquin transport de documentació en format paper que contingui dades personals, però en altra banda es prohibeix que el treballador en règim de teletreball pugui emportar-se documentació en format paper que inclogui dades personals, la qual cosa seria conceptualment impossible.

Considera que allò més adient, atesa la digitalització a la qual es veu abocada l'Administració i en congruència amb el concepte Administració electrònica,

seria eliminar la prohibició d'autorització que es preveu a l'article 4.2 i fer el major èmfasi en que resta prohibida als autoritzats el trasllat de documentació en format paper als seus domicilis si aquesta conté dades personals».

Contestació de Funció Pública:

No existeix cap contradicció. A les persones que fan feina amb documentació en paper que contengui dades personals, no se les pot autoritzar el teletreball. A més, a les que ja ho tenen autoritzat, se les prohibeix treure de l'Administració documents o expedients amb dades personals.

Si en el departament o servei afectat el funcionari pot digitalitzar la documentació aleshores aquella restricció no operaria perquè no seria necessari el trasllat de documentació en paper.

- Al·legació núm. 30 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 3. Cal considerar que l'atenció i la informació telefònica al ciutadà es podria fer en règim de teletreball.

- Potser seria convenient esmentar expressament i a títol d'exemple, com a serveis presencials, els desplegats pel cos subaltern o pel personal que fa tasques de manteniment.
- D'altra banda, s'hauria d'establir la possibilitat que, excepcionalment, determinats llocs de cap de servei puguin ser susceptibles de teletreball, com ara el d'assessorament lingüístic.
- Es podria aprofitar per regular quina serà la situació dels col·lectius que, per les seves funcions, no poden teletreballar en cap cas (cos subaltern, personal de manteniment...).
- *Es considera excessiva la supressió del lloc de feina en modalitat de teletreball als llocs de feina que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs. En tot cas, es podria establir que la prestació en sistema de teletreball requereix la conformitat dels òrgans directius.»*

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa als llocs d'atenció al ciutadà no s'accepta l'al·legació i es regularà una garantia de presencialitat per assegurar el dret dels ciutadans a ser atesos. D'altra banda, no es farà referència als cap de servei o caps de departament sinó als màxims responsables de les unitats administratives

Article 5 relatiu a Requisits

- Al·legació núm. 31 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic: el títol hauria d'especificar per entendre's millor «Requisits del personal interessat en exercir aquesta modalitat de prestació»»
Contestació de Funció Pública:
 Es revisarà la redacció del títol, tot i que no es recomana que sigui tan llarg com el proposat.
- Al·legació núm. 32 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic: sobra el punt 1, ja que aquest article tan sols té un apartat»
Contestació de Funció Pública:
 Es corregirà aquesta errada de redacció.
- Al·legació núm. 33 realitzada per la Conselleria d'Educació i Formació Professional:
«Lletra c): Educació assenyalava que el requisit de disposar d'una línia d'accés es complementa amb l'article 12.3, el qual disposa que «les despeses de connexió i d'altres derivades de la prestació de jornada no presencial són a càrrec de l'Administració.
En aquest sentit, recomana aclarir quines despeses seran a càrrec de la persona interessada i les que assumirà l'Administració, així com el procediment que comporta l'autorització d'aquestes despeses. Amb la finalitat d'ajudar a la redacció d'aquests preceptes, Educació reproduceix el contingut dels articles 8.1 i 2 del Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball pel personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms i l'article 16.1 b) del Decret 79/2020, de 16 de setembre, del Consell de Govern pel qual es regula la modalitat de prestació de serveis en règim de teletreball en l'Administració de la Comunitat de Madrid».
Contestació de Funció Pública:
 S'introduirà un annex I amb la quantitat que l'Administració pot compensar per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.
- Al·legació núm. 34 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:
«Lletra c): (Fons Europeus) En relació amb l'article 6.2 del Projecte de decret disposa que «la persona interessada ha d'al·legar en la sol·licitud i, si escau, acreditar, que compleix els requisits, i aportar la documentació necessària o indicar que l'Administració ja disposa d'aquesta informació». Per Fons Europeu, aquest article està relacionat amb l'article 5, que indica quins són els requisits

que ha de reunir i acreditar el personal interessat a prestar serveis en la modalitat de teletreball. Entre aquests requisits hi ha: estar en situació de servei actiu, ocupar un lloc de treball susceptible de ser prestat en la modalitat de teletreball i acreditar mitjançant un certificat expedit per l'EBAP haver contestat correctament el qüestionari previst en l'article 13 del Projecte.

Per tant, d'acord amb aquesta regulació, la persona interessada ha d'aportar documentació per acreditar unes dades de les quals ja disposa l'Administració actuant, obviant el seu dret a no aportar-la, o ha indicar que l'Administració ja disposa d'aquesta informació, que és una obvietat, atesa la relació de serveis que uneix la persona interessada amb l'Administració que ha d'autoritzar el teletreballador.

Per tot això, es proposa que sigui l'Administració actuant la que consulti si la persona interessada compleix els requisits establerts a les lletres a), b) i d) de l'article 5».

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la redacció del primer paràgraf de l'article 5 i allà on diu «ha de reunir i acreditar els requisits següents» ha de dir «ha de reunir els requisits següents». A més, en relació amb el requisit de la lletra c), la persona interessada ho haurà d'acreditar.

- Al·legació núm. 35 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Lletra d): Model Econòmic. Les dades a les qual fa referència aquest apartat es podrien obtenir per qui tramiti la sol·licitud (entenem que el servei de personal), sense que l'interessat hagi de presentar un certificat».

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a allò que s'ha dit en relació amb l'al·legació anterior.

- Al·legació núm. 36 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:

«Lletra d): Hisenda suggereix afegir als requisits «l'autorització que es regula a l'article 7 i haver realitzat la formació obligatòria que es preveu en el 13.»

En tot cas, seria convenient que s'afegís a aquest article un apartat en el qual es prevegi que aquests requisits s'han de mantenir durant tot el període en què es prestin serveis mitjançant teletreball».

Contestació de Funció Pública:

L'informe a què es refereix l'article 7 es pot aportar potestativament, i es preveu a l'article 6.3. Obligar a presentar aquest informe juntament amb la sol·licitud inicial realment suposaria començar el procediment amb l'emissió d'aquest informe i no amb la sol·licitud regulada a l'article 5. La referència a la formació obligatòria ja està prevista a la lletra d).

Es pot afegir una referència a què els requisits s'han de mantenir durant tot el període en què es presten serveis mitjançant teletreball.

- Al·legació núm. 37 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:

«Lletra d): Fons Europeus diu que la lletra d) sembla que es confon el requisit en si amb la manera d'acreditar-lo. En aquest sentit, el requisit hauria de ser «haver contestat correctament el qüestionari...». L'acreditació del compliment del requisit, que s'ha de fer mitjançant l'aportació d'un certificat de l'EBAP, s'hauria de fer mitjançant una consulta de la pròpia Administració, atès que, com s'ha dit abans, és un document del que ja disposa i que la persona interessada té dret a no aportar-lo. En conseqüència, no s'hauria de condicionar l'autorització del teletreball a l'aportació d'aquest document».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, aquest document ja consta en poder de l'Administració i la persona interessada no l'ha d'aportar. Es revisarà la redacció del requisit perquè quedi clar que allò que ha de quedar acreditat és haver contestat correctament el qüestionari.

- Al·legació núm. 38 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«S'ha suprimit el requisit actualment vigent d'haver exercit les funcions del lloc de treball de forma presencial durant un període de temps determinat amb caràcter previ a la sol·licitud de teletreball. Aquesta eliminació no es justifica; ben al contrari, es considera imprescindible una etapa inicial de «formació» tant en la matèria en la qual s'ha de treballar com en la dinàmica de la unitat administrativa a la qual s'incorpori inicialment un treballador».

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà com a requisit la necessitat d'acreditar un acompliment efectiu mínim de sis mesos en el lloc de treball que pretén acomplir mitjançant teletreball o en un altre lloc amb funcions anàlogues, sempre que en el darrer cas ja dugui un mes en el que s'ha d'exercir mitjançant teletreball.

Article 6 relatiu a *Accés a la prestació del servei en règim de teletreball*

- Al·legació núm. 39 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Model Econòmic proposa modificar el títol per «sol·licitud de la prestació del servei en règim de teletreball».

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà el títol d'aquest article per posar èmfasi en la sol·licitud.

- Al·legació núm. 40 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:
«6.2: Per a Fons Europeu, l'únic requisit que s'hauria d'acreditar, i així s'hauria de preveure en l'article 6.2, és el previst a la lletra c): «Disposar d'una línia d'accés a internet que garanteixi una adequada connexió per al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de feina, i amb els requisits que, a aquest efecte, estableixi la Direcció General de Modernització i Administració Digital».

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la redacció del primer paràgraf de l'article 5 i allà on diu «ha de reunir i acreditar els requisits següents» ha de dir «ha de reunir els requisits següents». A més, en relació amb el requisit de la lletra c), la persona interessada ho haurà d'acreditar. La resta de requisits també s'hauran de complir si bé serà la pròpia Administració la que haurà d'aportar la informació.

- Al·legació núm. 41 realitzada per la Conselleria de Salut i Consum:
«6.3: Salut sobre el paràgraf que diu: «Aquesta sol·licitud pot anar acompanyada de l'informe del cap o la cap de la unitat de treball» considera que el caràcter potestatiu d'aquesta expressió pot generar dubte i dilacions en la tramitació de sol·licituds, ja que sembla que l'informe del cap de la unitat administrativa on s'enquadra el sol·licitant de teletreball és indispensable, per la qual cosa considerem que seria més adient establir que la sol·licitud «ha d'anar» acompanyada de l'informe esmentat i suprimir l'apartat 4 de l'article 6».

Contestació de Funció Pública:

Aquesta expressió ja prové de l'article 5.3 del Decret 36/2013 i la seva aplicació no ha provocat cap tipus de problema interpretatiu. Obligar a aportar l'informe juntament amb la sol·licitud implicaria haver de regular aquest tràmit i avançar l'inici del procediment. En canvi, la previsió potestativa té la intenció d'accelerar el procediment i de permetre aportar informes que els caps de les unitats de treball hagin pogut emetre a sol·licitud dels treballadors en aquells casos en què sigui possible fer-ho.

- Al·legació núm. 42 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:
«6.3: La Comissió Tècnica d'Igualtat assenyala en relació amb els períodes d'interconnexió prevists a l'article 6, no es preveu la durada ni la freqüència que tindran, però es proposa que tant la durada com la freqüència han de permetre gaudir d'una àmplia llibertat per organitzar la resta de la jornada

laboral a la persona teletreballadora, amb la finalitat que pugui conciliar amb les seves obligacions familiars i personals.».

Contestació de Funció Pública:

Com ja s'ha dit més amunt, la finalitat principal d'aquest Decret no és regular el teletreball com una mesura de conciliació de la vida familiar i laboral sinó permetre el treball no presencial la qual cosa, indirectament pot millorar la conciliació del treball amb les obligacions personals i familiars. Això no obstant, el teletreball ha de garantir la prestació del servei públic i la coordinació dels teletreballadors amb les unitats administratives presencials. Per tant, no és possible preveure una major llibertat o flexibilitat horària per organitzar la jornada de treball del teletreballador.

- Al·legació núm. 43 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«6.3 i 6.4: Model Econòmic assenyala en relació amb els apartats 3 i 4 d'aquest article que no pareix molt adequat a una norma utilitzar expressions com «pot anar». Entén que l'informe hauria de demanar sempre l'òrgan que tramita la sol·licitud».

Contestació de Funció Pública:

No es veu cap inconvenient en seguir emprant la mateixa expressió que l'article 5.3 del Decret 36/2013, encara vigent, i que no ha generat cap tipus de conflictivitat ni problemes d'interpretació.

Com s'ha dit més amunt, aquesta previsió potestativa té una finalitat d'agilització del procediment per tal que es pugui iniciar amb la sol·licitud de la persona interessada. En el cas que la persona interessada no aporti dit informe juntament amb la sol·licitud inicial, l'òrgan que tramita la sol·licitud demanarà la seva emissió a l'òrgan competent.

- Al·legació núm. 44 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Seria convenient incloure el contingut de la sol·licitud: proposta de dies, hores de connexió, termini pel qual sol·licita el teletreball, criteris de preferència, declaracions responsables, etc».

Contestació de Funció Pública:

El contingut de la sol·licitud es deriva dels requisits d'accés i també s'afegirà un annex amb el model normalitzat de sol·licitud.

Article 7 relatiu a *Tramitació i resolució*

- Al·legació núm. 45 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:

«Fons Europeus considera que les redaccions dels articles 6 i 7 del Projecte que estableixen els procediments per modificar i revocar o finalitzar a instàncies del personal, prevists en els articles 14 i 15 respectivament, s'han d'ajustar a les previsions de la Llei 39/2015.

En primer lloc, s'ha de tenir en compte que d'acord amb la lletra e) de l'article 14.2 de la Llei 39/2015 estan obligats a relacionar-se electrònicament amb les administracions públiques «els empleats de les administracions públiques per als tràmits i actuacions que efectuïn amb elles per raó de la seva condició d'empleat públic, tal com determini reglamentàriament cada Administració».

Per tant, la tramitació d'aquests procediments ha de ser electrònica, en la manera com es determini en el decret regulador; però s'ha de tenir en compte que tant per a la presentació de les sol·licituds, com també per practicar les notificacions que es derivin de la tramitació dels procediments s'han d'utilitzar mitjans electrònics.

En segon lloc, s'ha de tenir en compte l'article 28. En l'apartat 1, disposa que «els interessats han d'aportar al procediment administratiu les dades i els documents exigits per les administracions públiques d'acord amb el que disposa la normativa aplicable. Així mateix, els interessats poden aportar qualsevol altre document que considerin convenient». I en l'apartat 2, que «els interessats tenen dret a no aportar documents que ja estiguin en poder de l'Administració actuant o que hagi elaborat qualsevol altra Administració. L'Administració actuant pot consultar o obtenir aquests documents tret que l'interessat s'hi oposi. [...] Les administracions públiques han d'obtenir els documents electrònicament a través de les seves xarxes corporatives o mitjançant una consulta a les plataformes d'intermediació de dades o altres sistemes electrònics habilitats a l'efecte».

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa a l'obligació dels empleats públics de relacionar-se amb l'Administració per mitjans electrònics, es preveurà en el decret la forma de fer la sol·licitud i de notificar les resolucions.

Quant a la no obligació d'aportar documents que ja obrin en poder de l'Administració, efectivament, no s'exigirà la seva aportació per part de la persona interessada.

- Al·legació núm. 46 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Model Econòmic diu que s'hauria de millorar la redacció. Un poc confusa ja que no se sap molt bé qui resol: La SG o òrgan equivalent fa informe que trameta a la DG competent en matèria de FP. Aquesta DG fa proposta al conseller competent en matèria de FP. Pareix que resol aquest, però segons la redacció del punt 3, resol el conseller de la conselleria on estigui adscrita la persona sol·licitant.

Per altra banda, en general la tramitació proposada en els articles 6 i 7 és massa farragosa amb peticions d'informes, terminis llargs, etc. per això i sense perjudici de l'indicat anteriorment, es proposaria establir un (o varis) informes tipus a la intranet, que siguin auto-emplenables dins aquesta mateixa (com les peticions dels cursos EBAP, per exemple), senzills a base de caselles predefinides amb les possibles peticions/respostes i breu casella per motivacions».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, quant a la competència per resoldre el procediment, cal aclarir la redacció de l'article 7.3 per tal que sigui coherent amb l'article 7.2. La tramitació és la més senzilla possible tot tenint en compte els òrgans competents per valorar la sol·licitud i per resoldre. Fins i tot s'ha la possibilitat d'aportar l'informe del cap de la unitat on està destinat el teletreballador juntament amb la sol·licitud per accelerar el procediment. La proposta de preveure informes tipus a la Intranet per tal que siguin emplenats pels interessats o per les unitats que hagin d'informar es considera favorablement tot i que no és necessari regular-ho en el decret.

- Al·legació núm. 47 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Sembla que hi ha una incongruència entre els apartats 2 i 3 de l'article. Afegir un apartat 5.

Se suggereix establir com a complement a la resolució un document de compromís, signat per la persona interessada, la persona supervisora o el cap de la unitat, si escau, que especifiqui les condicions de prestació del teletreball, així com les obligacions de la persona interessada, el termini del període de prova, i el règim de renovació en general.

Com a complement, se suggereix afegir una nova disposició addicional, a l'efecte de preveure l'aprovació del model de document de condicions de teletreball».

Contestació de Funció Pública:

Entenem que no hi ha contradicció entre els apartats esmentats i que no és necessari introduir models de compromisos ni de condicions de feina atès que els drets i deures dels teletreballadors seran els mateixos que els del personal que no teletreballi, amb les especialitats regulades en aquest decret.

Article 8 relatiu a *Durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

- Al·legació núm. 48 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic proposa que se substitueixi per la redacció: «ha de tenir la durada establerta a la resolució».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta al·legació i es canviarà la redacció de l'article.

- Al·legació núm. 49 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«Hisenda recomana que s'estableixi un període concret de duració de l'autorització, això sí prorrogable, sobretot si es manté la limitació del 50% continguda a l'article 4, ja que d'aquesta manera podria donar-se el supòsit que, durant anys, quedi bloquejat l'accés a aquesta modalitat de prestació de serveis a una persona amb més necessitats de desenvolupar la seva feina sota aquesta modalitat».

Contestació de Funció Pública:

S'establirà una duració màxima de l'autorització del teletreball, prorrogable, igual que ja consta en el decret vigent.

Pel que fa a la limitació del 50% se suprimirà tal i com s'ha dit més amunt per establir amb una altra fórmula una garantia del servei presencial.

Tanmateix, aquesta modalitat de teletreball no es planteja com una eina de conciliació de la vida familiar i laboral.

- Al·legació núm. 50 realitzada per la Conselleria de Salut i Consum:
«Per a Salut hauria d'incloure, si més no, un termini màxim de durada de cada concessió, molt especialment si es manté la limitació màxima de concessió de la modalitat, al 50% dels llocs de la unitat».

Contestació de Funció Pública:

Sobre la limitació del 50%, veure contestació a l'al·legació anterior.

Article 9 relatiu a *Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

- Al·legació núm. 51 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic diu que el títol no es correspon amb la totalitat del seu contingut. «jornada de treball» produeix confusió. A què es refereix a la jornada diària, setmanal o mensual?».

Contestació de Funció Pública:

El títol no fa referència a la jornada sinó a la distribució i control de la prestació. El primer punt de l'article fa referència a la jornada i no es genera la confusió que esmenta l'al·legació.

- Al·legació núm. 52 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«9.1: Model Econòmic. No s'explica el perquè de posar un mínim de dos dies/setmana presencial. S'ha de tenir present que el teletreball podria permetre, en major nombre que ara, la residència del personal fora de Palma, reduint la proporció de la població a favor de la part forana, i fins i tot la reducció de la circulació de vehicle dins l'àrea metropolitana de la Badia de Palma. Des d'aquest punt de vista (reducció de circulació, contaminació, manco necessitats d'infraestructures per vehicles, etc.) sembla més idoni reduir aquest mínim a un dia».

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà una mesura excepcional per tal que sigui possible teletreballar fins a quatre dies cada setmana i que es faci feina presencial un dia com a mínim.

- Al·legació núm. 53 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:
«Apartat 1. Respecte de la jornada, se suggereix que el mínim de dos dies de cada setmana que s'han de prestar de forma presencial sigui orientatiu, atès que s'hauria de poder ampliar el nombre de dies de teletreball justificadament i excepcionalment en determinats casos (per exemple, per als assessors lingüístics).

Seria convenient disposar, d'alguna manera, que el gaudi de les vacances no es pugui correspondre únicament amb els dies presencials, sinó que es distribueixi proporcionalment.

S'hauria d'especificar si el lloc físic per teletreballar (habitualment el domicili) es pot modificar, per exemple, a l'estiu».

Contestació de Funció Pública:

Quant a la jornada, el mínim de presencialitat serà d'un dia a la setmana. Pel que fa a les vacances de les persones que facin teletreball ja es troben regulades en el Decret 7/2020. Finalment, no es considera necessari identificar el lloc físic des d'on s'ha de fer la prestació de servei en teletreball.

Article 10 relatiu a Identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment

- Al·legació núm. 54 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«Model Econòmic suggereix la redacció següent: «Correspon a la persona que ha de complir les funcions de supervisora determinar, setmanalment com a regla general, les tasques concretes que ha de dur a terme el personal que presta serveis en règim de teletreball, i la realització del seguiment [...]»»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta l'al·legació perquè és una redacció més clara.

Article 11 relatiu a Règim jurídic del personal subjecte a teletreball

- Al·legació núm. 55 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«Hisenda recomana preveure en aquest article que la persona teletreballadora que hagi de gaudir les seves vacances i dies d'assumptes propis de forma proporcional als dies de teletreball i als dies de feina presencial. Això evitaria que la persona teletreballadora sol·liciti vacances i assumptes propis només els dies de feina presencial i suposi que el funcionari o funcionària estigui un llarg període de temps sense fer feina presencial a l'oficina; la qual cosa pot afectar el bon funcionament del servei.»

Contestació de Funció Pública:

Aquesta circumstància ja està prevista a 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.

Article 12 relatiu a Equipament, protecció de dades i prevenció de riscos

- Al·legació núm. 56 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«12.1: Model Econòmic apunta que a suggeriment del Departament de Serveis Comuns/UGE-UAC-RRHH-AssGrals, cal posar de manifest que cada vegada es treballa amb monitors més grans (21 polzades o més), els quals no són fàcilment transportables. El plantejament d'aquest punt implica ordinadors portàtils, la qual cosa pot ser positiva. Però si el personal ha de redactar molt (informes jurídics, per exemple), possiblement necessitaria un teclat ordinari, no el d'un portàtil (que sol ser més petit i comprimit). Per això es proposa diferenciar entre l'ordinador personal (que podria ser el que es mogui des de la casa a l'oficina i a l'inrevés, de la resta d'eines TIC com

monitor, teclat i ratolí que sembla seria millor disposar d'ell per duplicat a cada espai)».

Contestació de Funció Pública:

Com a regla general es mantindrà el sistema d'ordinadors portàtils, si bé seran les secretaris generals les que podran autoritzar el tipus d'equips.

- Al·legació núm. 57 realitzada per la Conselleria d'Agricultura, Pesca i Alimentació:

«12.3: Agricultura diu que atesa la gran quantitat de tarifes diferents que hi ha, consideram que és complicat justificar aquestes despeses (de connexió). Com es pretén fer? Amb una quota fixa?».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, donada aquesta complexitat i diversitat, es regularà una quota o compensació fixa

- Al·legació núm. 58 realitzada pel Servei d'Ocupació de les Illes Balears:

«Article 12, apartat 3

Concretament el darrer incís: «Les despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial, en la part proporcional que correspongui, són a càrrec de l'Administració».

L'esborrany de decret estableix que s'ha de pagar la part proporcional del cost de connexió. Tenint en compte que hi ha una infinitat de tarifes telefòniques i que actualment no es contracta a l'àmbit privat una única connexió, sinó un paquet de serveis (que per exemple pot incloure TV + internet + un o varis mòbils), en una factura és molt complicat de calcular quina és la part de connexió que l'Administració ha d'abonar.

Així doncs, seria més adequat establir un preu estàndard per compensar les despeses de connexió amb independència dels serveis que tenguim contractats la persona que realitza el teletreball (un exemple semblant són les indemnitzacions per raó del servei corresponents al quilometratge).»

- Contestació de Funció Pública:

S'introduirà una referència a una quantia fixa de compensació diària per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.

- Al·legació núm. 59 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«12.5: Model Econòmic assenyala que a suggeriment també del Departament de Serveis Comuns/UGE-UAC-RRHH-AssGrals, caldria proporcionar o modificar les actuals eines TIC per permetre facilitar les tasques. Així caldria:

- Revisar els actuals sistemes informàtics corporatius (com el SAP usat a les

UGEs, Intervenció, Pressuposts, UACs, etc.) per que fossin més accessibles en remot-teletreball)

- Establir per part de la DG indicada, algun sistema controlat d'intercanvi de fitxers «pesats» (més de 20Mb, per exemple que el sistema de correu corporatiu no admet).

- Establir mecanismes d'arxiu automàtic al correu corporatiu, que fos accessible sempre pels empleats públics, tot i que es poguessin del seu lloc de feina (i per tant, lis canviïn la seva adreça de correu electrònic, la qual cosa s'hauria d'estudiar si es podria mantenir de per vida una e-adreça, i no canviar-la en cada canvi de nom de DG o conselleria).»

Contestació de Funció Pública:

Aquestes propostes no es corresponen amb l'objecte d'aquest decret que és regular la prestació de servei dels empleats públics en teletreball. Es tracta d'aspectes tècnics que s'han de desenvolupar en altres normes sobre funcionament de l'Administració electrònica.

- Al·legació núm. 60 realitzada per la Conselleria de Fons Europeus, Universitat i Cultura:

«12.6: Fons Europeus proposa afegir un incís per indicar que amb caràcter general els sistemes de signatura electrònica seran els mateixos que s'empren en la modalitat presencial».

Contestació de Funció Pública:

Igual que l'anterior, no sembla que aquesta al·legació es correspongui amb l'objecte d'aquest decret.

- Al·legació núm. 61 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:

«12.7: Hisenda diu que l'apartat 7 no obliga la persona que vol accedir a la modalitat de teletreball a facilitar el seu número de telèfon, ja que ho estableix com a una opció i no com a una obligació. A més, no queda clar si el telèfon de contacte només és per a la comunicació entre el supervisor o supervisora i la persona teletreballadora. Se suggereix una redacció encaminada a garantir que la persona teletreballadora estigui localitzable dins els períodes d'interconnexió als qual es refereix l'article 6 del Decret, no només per al supervisor o supervisora sinó per a la resta de persones que vulguin contactar amb ell. D'aquesta manera hi hauria una igualtat de tracte entre el personal que exerceix les seves funcions de forma presencial i el personal que exerceix les funcions en teletreball. El mateix cal dir sobre la possibilitat de desviar al telèfon propi les telefonades dirigides a l'extensió telefònica corporativa de la persona teletreballadora, la qual cosa hauria de ser una obligació.

A més es podria afegir com a requisit de l'article 5 del Projecte que la persona teletreballadora disposi de telèfon de contacte. En aquest sentit, l'apartat 3 de

l'article 21 del Decret de la Comunitat de Madrid 79/2020, de 16 de setembre (BOM núm. 226/2020) diu:

Durante la jornada dedicada al teletreball, el empleado que teletrabaje debe estar disponible, por lo que habrá de tener activado al menos su correo corporativo y el teléfono de contacto indicado a tal efecto».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta al·legació i es regularà l'obligatorietat d'estar disponible dins els períodes d'interconnexió, cosa que pot incloure la necessitat de facilitar telèfons de contacte i de poder desviar-hi les telefonades des de l'extensió corporativa.

- Al·legació núm. 62 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:

«12.7: Comissió Tècnica d'Igualtat. Allà on diu: «L'ús d'aquest mitjà de comunicació li ha de garantir el dret a la desconexió digital.» S'ha de substituir per: «La prestació de serveis en modalitat de teletreball li ha de garantir el dret a la desconexió digital».

Justificació: La redacció de l'article, tal com està ara, només es refereix al telèfon, però entenem que la desconexió ha d'anar més enllà del telèfon i s'ha d'estendre a tot el teletreball en si mateix».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta al·legació i s'introduirà la modificació proposada.

- Al·legació núm. 63 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 1. El fet que l'ordinador personal que aporta l'Administració sigui «d'ús en les jornades de treball presencial» obliga que aquest sigui portàtil. En aquest sentit, això pot ser un problema en el teletreball des del punt de vista ergonòmic.

Es disposa que «les despeses de connexió i altres de derivades de la prestació de la jornada no presencial són a càrrec de l'Administració».

El decret hauria d'especificar a quines altres despeses es fa referència: electricitat, gas, telefonia, seients ergonòmics...?

A més, hauria d'establir les bases sobre les quals cal quantificar el pagament.

Es considera que el desviament de l'extensió telefònica corporativa al número de telèfon que teletreballi hauria de ser obligatori.

- *Apartat 4. Cal considerar preveure la possibilitat que el Servei de Prevenció de Riscs Laborals faci una visita al lloc de teletreball (domicili, habitualment) i, en*

aquest sentit, que l'interessat doni el consentiment previ a la visita en el document de condicions de teletreball.

- *Apartat 5. Suggerim afegir que «no es poden treure documents en format de paper o electrònic que contenguin dades....» excepte per fer les consultes en sistema remot amb les garanties de seguretat de la CAIB.»*

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa a les despeses, s'introduirà una referència a una quantia fixa de compensació diària per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial. Quant a la possibilitat que el Servei de Prevenció visiti tots els llocs i domicilis particulars des d'on es prestarà el teletreball, no es considera aquesta opció i per això es donarà formació obligatòria al personal.

Article 13 relatiu a Formació

- Al·legació núm. 64 realitzada per l'Escola Balear d'Administració Pública:
Redacció d'aquest article proposada per l'EBAP:
«Article 13
Formació
1. L'Escola Balear d'Administració Pública ha de facilitar al personal, de conformitat amb els plans i programes anuals, la formació necessària per tal de desenvolupar les competències que permetin exercir la prestació de serveis en la modalitat no presencial.
Aquesta formació haurà d'incloure, com a mínim, les matèries següents:
teletreball, organització del treball i gestió del temps, gestió per objectius, prevenció de riscos laborals, ciberseguretat i protecció de dades, i competències digitals bàsiques.
2. Així mateix, també ha de facilitar la formació necessària a les persones que han de complir les funcions de supervisors relativa, com a mínim, a teletreball; planificació i gestió per objectius; seguiment, control i avaluació; prevenció de riscos laborals; ciberseguretat i protecció de dades, i competències digitals bàsiques».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta i aquest article serà modificat en el sentit proposat per l'EBAP.

- Al·legació núm. 65 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«13.1: Model Econòmic. Com ja s'ha dit als comentaris de l'article 5, es considera que aquestes dades les podria obtenir qui tramiti, sense haver de presentar un certificat.

Entén que l'expressió «quan correspongui» no dona seguretat jurídica, sinó que s'ha d'indicar quan és que correspon. A més segons l'article 5 sempre s'ha d'aportar aquest certificat».

Contestació de Funció Pública:

Aquest article serà modificat en el sentit proposat per l'EBAP.

Article 14 relatiu a *Modificació de l'autorització o suspensió temporal*

- Al·legació núm. 66 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«14.2: Model Econòmic. Crida l'atenció per l'atorgament intervinguin la DG i conselleria competent en matèria de FP i per a la modificació no».

Contestació de Funció Pública:

Aquest article ja diu que «la modificació de les condicions o la suspensió temporal s'han de dur a terme mitjançant una resolució motivada de l'òrgan competent per a la seva resolució». S'introduirà la necessitat d'informe de l'òrgan directiu on presti servei l'empleat públic igual que en el cas de l'autorització inicial.

- Al·legació núm. 67 realitzada per la Conselleria de Salut i Consum:

«Salut considera escassament pràctic que l'article 14 sotmeti l'eficàcia de la modificació a l'autorització o la seva suspensió temporal, ja sia per circumstàncies sobrevingudes o per necessitats de servei, a la resolució de l'òrgan competent per concedir la prestació, prèvia audiència i justificació de circumstàncies.

Les necessitats del servei o les modificacions de circumstàncies sobrevingudes, sorgeixen sempre a terme incert, i en conseqüència l'eficàcia d'aquesta modificació o suspensió – malgrat sia amb caràcter provisional – s'hauria de produir des del mateix moment en què l'òrgan de dependència funcional, apreciés l'existència de circumstàncies sobrevingudes rellevants o de noves necessitats de servei que no es poden cobrir en l'actual règim del teletreball, sense perjudici, de què la procedència o improcedència de la modificació o suspensió s'hagi de declarar, després de la tramitació del corresponent procediment».

Contestació de Funció Pública:

Els drets del personal es garanteixen amb la tramitació del procediment corresponent i no és procedent que un òrgan que no és el competent per autoritzar el teletreball en modifiqui les condicions.

Article 15 relatiu a *Revocació per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal*

- Al·legació núm. 68 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«Model Econòmic diu que el títol, per coherència amb l'article 8, hauria de fer referència a revocació i renúncia».

Contestació de Funció Pública:

El títol de l'article ja fa referència al supòsit de renúncia en referir-se a la finalització a instàncies del personal.

- Al·legació núm. 69 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«15.1.d): Model Econòmic entén que per «mutu acord» seria el mateix que per renúncia.».

Contestació de Funció Pública:

El mutu acord implica una confluència de voluntats, tant la de l'Administració com la de l'empleat. En canvi, la renúncia, només té en consideració la voluntat de l'empleat. Per tant, no són situacions idèntiques.

- Al·legació núm. 70 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 1. Se suggereix afegir expressament les causes de finalització:

- No superació de les obligacions i els objectius fixats per al període de prova del teletreball.
- Finalització del termini establert».

Contestació de Funció Pública:

El primer motiu proposat ja és una causa de revocació i el segon motiu no es considera necessari per obvi atès que a partir del moment de finalització del termini establert ja no existirà autorització.

- Al·legació núm. 71 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«15.2: Model Econòmic. Així com està redactat qui resol? És confús».

Contestació de Funció Pública:

Es deixarà clar que l'òrgan competent per dictar una resolució de revocació de l'autorització és el mateix que el competent per resoldre l'autorització.

- Al·legació núm. 72 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«15.3: Model Econòmic. Entén que no és correcte. Per renunciar no és necessària l'existència de causes justificades, sinó que l'interessat pot renunciar quan vulgui atès que aquesta modalitat de teletreball es voluntari i reversible».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta al·legació i s'introduirà la possibilitat de renunciar a l'autorització sense haver d'al·legar una causa justificada.

Article 16 relatiu a Establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears

- Al·legació núm. 73 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:
«16.1: Comissió Tècnica d'Igualtat. Proposa afegir dos punts nous, i que l'actual e) (altres circumstàncies de força major) passi a ser el punt g)
«e) Dones víctimes de violència de gènere, quan per les circumstàncies de la plaça que ocupen, aquestes no puguin ser assignades a un altre lloc de treball. En aquest cas, no s'establirà l'obligatorietat de realitzar dos dies presencials setmanals que estableix l'article 9.1 d'aquest decret i el teletreball serà per al total de la jornada, per tal de garantir la protecció a la víctima que preveuen els articles 21.1 i 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
f) Per circumstàncies personals o familiars excepcionals de la persona treballadora, fins a un màxim de 50 dies laborables a l'any.»
Justificació de l'al·legació:
- de vegades és molt difícil proporcionar un nou lloc de treball a dones víctimes de violència de gènere quan es tracta de cossos facultatius.
- hi pot haver circumstàncies puntuals (malaltia puntual d'un familiar) en les quals pugui ser molt útil poder disposar d'uns dies de teletreball».

Contestació de Funció Pública:

No es considera adequat al model de teletreball que es defineix en aquest article projecte de decret introduir com a situacions extraordinàries, els casos de violència de gènere o circumstàncies personals o familiars excepcionals de l'empleat fins a un màxim de 50 dies laborables l'any.

- Al·legació núm. 74 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:
«16.1: Hisenda recomana incloure els supòsits d'empleats públics en tractament oncològic, empleats públics que rebin l'alta mèdica després d'una

baixa de llarga duració o empleades públiques en els dos darrers mesos de gestació, sempre que les necessitats del servei o departament ho permetin. En aquest punt i tal com s'avançava anteriorment, les persones que prestin serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals, no haurien de computar en la limitació del 50% a la qual es refereix l'article 5, per al cas que es mantingui».

Contestació de Funció Pública:

No es considera adequat al model de teletreball que es defineix en aquest article projecte de decret introduir com a situacions extraordinàries, situacions relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

- Al·legació núm. 75 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«16.1: Model Econòmic. Pareixen excessives les causes d) i e), tenint en compte que la normativa estatal bàsica diu «En todo caso tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados»».

Contestació de Funció Pública:

La concreció que es fa en les lletres d) i e) no és contrària a allò que disposa l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

- Al·legació núm. 76 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«16.1: Manca la possibilitat que l'Administració decideixi el teletreball, fora de l'àmbit de les situacions excepcionals previstes en l'apartat 1 de l'article 16. Es proposa incloure un nou article en què es reguli la possibilitat que un departament, servei, òrgan, etc., presenti un pla de teletreball propi».

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta proposta.

- Al·legació núm. 77 realitzada per la Conselleria de Presidència Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 1. Seria convenient establir quines «necessitats de prevenció de riscos laborals» podrien suposar establir aquest règim de teletreball.».

Contestació de Funció Pública:

No es considera necessari fer una enumeració exhaustiva d'aquestes necessitats, que arribat el moment, òbviament, s'haurien de motivar.

- Al·legació núm. 78 realitzada per la Conselleria d'Hisenda i Relacions Exteriors:

«16.3: Hisenda al·lega aquesta modificació de caràcter temporal (màxim un mes, per exemple o requerir la seva presència física un dia concret de manera

puntual) la pugui acordar el cap de servei o departament, o, si es considera més adequat les persones titulars de les secretaries generals o de les direccions dels organismes autònoms, de manera que puguin redistribuir la jornada entre la forma presencial i no presencial o reduir el nombre de dies setmanals de teletreball.

Així mateix, es podria preveure que les persones titulars de les secretaries generals o de les direccions dels organismes autònoms puguin establir, dins l'àmbit departamental o de l'organisme corresponent, i sens perjudici de les instruccions que a l'efecte pugui dictar el director o la directora general en matèria de funció pública, previsions d'ordre organitzatiu i de servei en relació amb la prestació de serveis en la modalitat de teletreball. En aquest sentit, poden dictar-se instruccions de servei per establir jornades de presencialitat obligatòria i horaris de disponibilitat per garantir la presència d'un mínim d'efectius per unitat, servei o centre de treball, o criteris davant la concurrència de sol·licituds d'accés a la modalitat de teletreball estrictament vinculats a raons de servei o d'altres criteris objectius».

Contestació de Funció Pública:

S'accepta parcialment aquesta al·legació per tal d'introduir en el projecte la possibilitat que el director o directora general en matèria de funció pública pugui dictar instruccions per tal que en el seu marc les secretaries generals o de les direccions dels organismes autònoms puguin dictar determinades ordres de servei relacionades amb el teletreball.

- Al·legació núm. 79 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«16.4: Model Econòmic considera que la redacció dels apartats 2, 3 i 4 d'aquest article són molt confusos, i que s'hauria de deixar clar el procediment.»

Contestació de Funció Pública:

El procediment descrit per establir el teletreball en situacions extraordinàries no és confús i el marc competencial està clarament diferenciat.

- Al·legació núm. 80 realitzada per la Conselleria de Presidència Funció Pública i Igualtat:

«Apartat 4. Es proposa: «Així mateix, sempre que s'identifiqui la causa, en aquests casos no serà necessari el compliment íntegre de les condicions, o podrà adoptar-se en altres tipus de prestació».».

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació.

- Al·legació núm. 81 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:

«16.5: En opinió de Model Econòmic la resolució hauria d'incloure també, dins els mínims, les causes que ho justifiquen».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, és necessari que les resolucions que poden afectar els drets i les condicions de feina dels empleats siguin motivades.

- Al·legació núm. 82 realitzada per la Comissió Tècnica d'Igualtat de l'Administració de la CAIB:

«16.5: La Comissió Tècnica d'Igualtat proposa incloure una previsió en l'articulat en el sentit que, quan es tracti de llocs base, i en la unitat on presta serveis la persona sol·licitant no sigui possible accedir al teletreball, quan la finalitat sigui la conciliació de la vida professional, personal i familiar, es pugui proposar el canvi a una altra unitat en la qual sigui compatible aquesta forma de prestació de serveis».

Contestació de Funció Pública:

No és adient amb el model de teletreball que es pretén regular en aquest decret la introducció d'excepcions per motiu de circumstàncies relacionades amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

Disposició addicional única relativa a *Utilització d'aplicacions informàtiques corporatives o departamentals*

- Al·legació núm. 83 realitzada per la Conselleria d'Educació i Formació Professional:

«Educació proposa afegir una nova disposició addicional relativa a l'àmbit d'aplicació personal, amb el contingut següent:

«Aquest decret serà també d'aplicació al personal docent funcionari amb funcions d'assessor tècnic docent (ATD) a la Conselleria d'Educació i Formació Professional mitjançant comissió de serveis».

Contestació de Funció Pública:

Atès que el model de teletreball configurat en aquest projecte de decret es refereix a la relació de llocs de feina de personal funcionari i laboral de serveis generals, l'àmbit personal d'aplicació és «personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals representat al comitè intercentres 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». Un canvi en l'àmbit d'aplicació implicaria rompre amb aquest model, una diferent incidència de les competències sobre el personal (docent en aquest cas) i un canvi en l'àmbit de negociació de la norma. Tot això, sense perjudici que la

Conselleria d'Educació i Formació Professional pugui, en l'àmbit de les seves competències sobre el personal docent, regular l'accés al teletreball del personal docent funcionari amb funcions d'assessor tècnic docent (ATD) a la Conselleria d'Educació i Formació Professional mitjançant comissió de serveis.

- Al·legació núm. 84 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:
«Estableix que quan s'utilitzin aplicacions informàtiques corporatives o departamentals, el teletreball està supeditat al fet que la Direcció General de Modernització i Administració Digital (DGMAD) acrediti que la CAIB disposa de les tecnologies adequades per permetre l'accés a aquestes aplicacions garantint la seguretat dels sistemes.

Atès que es tracta d'un requisit, s'hauria de recollir en l'article 5, i eliminar la disposició addicional.

D'altra banda, es considera que s'hauria d'incloure, bé en un article, bé en un apartat, el que la DGMAD disposi sobre aquesta acreditació (millor una relació certificada d'aplicacions).».

Contestació de Funció Pública:

No es considera necessari regular aquestes particularitats que a més poden ser molt canviants en el temps.

Disposició transitòria única relativa a *Aportació d'equips per part de l'Administració*

- Al·legació núm. 85 realitzada per la Conselleria de Model Econòmic, Turisme i Treball:
«[Model Econòmic] A suggeriment del Departament de Serveis Comuns/UGE-UAC-RRHH- AssGrals es planteja la següent qüestió: Què passa si una conselleria/OOAA o ens instrumental no pot proporcionar les eines TIC, per manca de disponibilitat pressupostària? No es podria fer teletreball a aquella? Per això es proposa establir que en els casos de no disponibilitat pressupostària, el personal funcionari o laboral pot posar els eines TIC seves, adaptades al requeriment de la direcció general competent en matèria d'innovació i desenvolupament tecnològic i quan la seva conselleria/organisme/ens pugui, aquesta li abonaria la despesa prevista segons barem (tant el tipus, model i característiques de les eines TIC, proveïdor i preveu orientatiu) que hauria de ser lliurat per l'esmentada direcció general».

Contestació de Funció Pública:

S'establirà una quantia fixa de compensació diària per a despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.

- Al·legació núm. 86 realitzada per la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat:

«Es proposa afegir una nova disposició, respecte del model de document de condicions de teletreball, com la següent:

La consellera de Presidència, Funció Pública i Igualtat ha d'aprovar el model bàsic de document de condicions de teletreball, que haurà de signar l'interessat, el supervisor o el cap de la unitat, si escau, en què constin les condicions de prestació del teletreball, així com les obligacions de la persona interessada, el termini del període de prova, el termini del teletreball i, si escau, el règim de renovació en general; la gestió de règim d'objectius, el calendari, etc., així com les obligacions generals, els horaris de connexió, i l'acceptació, si es fa necessari, de la visita i l'avaluació del Servei de Prevenció de Riscs Laborals i dels serveis tècnics d'informàtica. Així mateix, també hi han de constar les obligacions del supervisor.».

Contestació de Funció Pública:

No es considera necessari introduir aquesta referència a nivell reglamentari sense perjudici que el pas a la modalitat de teletreball s'hagi de documentar mitjançant una diligència i a més s'hauran d'establir les condicions en la resolució d'autorització.

9. Contestació a les al·legacions i suggeriments presentades per part de la FELIB i els consells insulars

Durant el termini obert per fer aportacions dins el tràmit d'audiència pública s'han presentat el següents escrits d'al·legacions:

Data de presentació	Origen	Parts sobre les que es realitzen al·legacions
4-3-2021	FELIB	No fa al·legacions
10-3-2021	Consell Insular de Mallorca	No fa al·legacions
12-3-2021	Consell Insular d'Eivissa	Qüestions diverses, 3, 5, 9 i 10

Qüestions diverses

- Al·legació núm. 1 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
«Consell d'Eivissa. Malgrat tenir caràcter bàsic la regulació del teletreball, la Llei 3/2007, de la funció pública de la CAIB no preveu una disposició específica reguladora del teletreball. Per això, es considera convenient instar al Govern de les Illes Balears perquè iniciï els tràmits que pertoquin per modificar la Llei 3/2007, per tal de desplegar amb una norma amb rang de llei les bases de

l'article 47 bis TREBEP, i així mateix, d'adaptar-la al TREBEP no només amb aquests temes sinó, també, amb moltes altres qüestions que la norma bàsica assigna a les comunitats autònomes, com és el cas, tot allò a què fa referència la disposició final quarta TREBEP amb relació al que s'estableix en els capítols II i III del títol III, i en el capítol III del títol V.».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, és necessària dur a terme una modificació de la Llei 3/2007, de 27 de març per tal d'adaptar-la a allò previst en el TREBEP, tant pel que fa al teletreball com a altres qüestions. Es preveu una propera modificació d'aquesta llei per tal de dur a terme aquestes adaptacions.

Article 3 relatiu a Àmbit d'aplicació personal i material

- Al·legació núm. 2 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
«El Consell d'Eivissa sol·licita que el Projecte de decret prevegi, de forma expressa, la seva aplicació supletòria al personal funcionari i laboral al servei dels consells insulars, per tenir homogeneïtat a la nostra CCAA, tot de conformitat amb allò disposat en l'article 190 de la Llei 20/2006, de 15 de setembre, municipal i de règim local de les Illes Balears, què disposa el caràcter supletori de la normativa de desplegament de la Llei de funció pública de les Illes Balears al personal al servei de les entitats locals i dels consells insulars radicats en l'àmbit de la nostra CCAA.».

Contestació de Funció Pública:

Com bé diu el propi Consell Insular d'Eivissa, cal recordar que l'article 190 de la Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears ja preveu un sistema de fonts normatives en matèria de funció pública pel que fa a les entitats locals i ja preveu aquesta supletorietat, en els termes següents:

Article 190. Règim jurídic del personal al servei de les entitats locals

1.El personal funcionari de les entitats locals, i també el personal eventual, es regeix per l'Estatut bàsic de l'empleat públic i per la legislació bàsica de règim local i les disposicions d'aquesta Llei en matèria de funció pública, per la Llei de funció pública de les Illes Balears en les matèries no reservades a la legislació bàsica de l'Estat ni regulades per aquesta Llei, per la normativa de desplegament d'aquesta Llei i per la que dictin les entitats locals, i també pels acords i els pactes aprovats per aquestes entitats. La normativa de desplegament de la Llei de funció pública de les Illes Balears dictada pel Govern de les Illes Balears hi és aplicable supletòriament.

[...].

Per tant, no es considera necessari fer-hi cap referència addicional en el projecte de decret.

Article 5 relatiu a *Requisits*

- Al·legació núm. 3 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
«Consell d'Eivissa. Segons la redacció del Projecte, cal entendre que la disposició de la línia d'accés a internet ha de ser prèvia a la seva autorització, la qual cosa comporta que, amb caràcter previ, el personal interessat en teletreballar hagi tingut que fer front a les despeses derivades de la instal·lació i posada en marxa d'aquesta línia, cosa que pot ser contrària al disposat en l'apartat 4 de l'article 47 bis TREBEP, i resulta alhora contradictòria amb l'article 12.3 del Projecte, en què s'indica que les despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial, en la part que correspongui, són a càrrec de l'Administració.»

Contestació de Funció Pública:

Que la disposició de la línia d'accés hagi de ser prèvia a l'autorització, o almenys a l'inici de la prestació de serveis en aquesta modalitat és quelcom de sentit comú. Pel que fa a les despeses de connexió, es preveurà, una assumpció proporcional d'aquestes per part de l'Administració, cosa que serà conforme amb l'article 47bis del TREBEP.

Article 9 relatiu a *Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

- Al·legació núm. 4 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
«Consell d'Eivissa. Sembla que el Projecte no té en consideració que el Decret 7/2020 només és d'aplicació al personal funcionari, però no al laboral (art. 1 Decret 7/2020), per la qual cosa la redacció de l'art. 9.3 del Projecte genera certa confusió pel que fa al règim de vacances del personal laboral en teletreball, a més de comportat una dualitat de règim jurídic aplicable a les vacances en atenció a la classe d'empleat públic de què es tracta. Caldria unificar-ho.»

Contestació de Funció Pública:

L'article 47 bis.5 del TREBEP disposa, en relació amb el personal laboral:

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.

I l'article 7 del disposa:

Artículo 7. Normativa aplicable al personal laboral.

El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan.

No obstante, en materia de permisos de nacimiento, adopción, del progenitor diferente de la madre biológica y lactancia, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá por lo previsto en el presente Estatuto, no siendo de aplicación a este personal, por tanto, las previsiones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

Tant el règim de teletreball com el de vacances del personal laboral s'han de regular, pel que no disposi el TREBEP, pel conveni col·lectiu. La redacció d'aquest article 9.3 és coherent amb l'àmbit d'aplicació del projecte de decret, que només afecta al personal funcionari.

Article 10 relatiu a *Identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment*

- Al·legació núm. 5 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
*«Consell d'Eivissa. En aquest article no s'indica quins requisits ha de reunir la persona supervisora, cosa que pot generar certa incertesa i inseguretat en la pràctica.
 Per la qual cosa, es considera convenient indicar el perfil mínim de la persona que hagi de dur a terme aquestes funcions de supervisió.»*

Contestació de Funció Pública:

La persona supervisora de les tasques del personal que presta servei en règim de teletreball és la persona que n'exerceix també presencialment aquesta supervisió. Per tant, es tracta del superior jeràrquic que normalment exercici les tasques de control i direcció de les tasques del funcionari, que normalment és el cap de la unitat corresponent, sense poder especificar, degut a la diversitat de supòsits, si en un cas serà un cap de negociat, de secció, de servei o de departament.

No es considera necessària la introducció d'un perfil o requisits.

- Al·legació núm. 6 realitzada pel Consell Insular d'Eivissa:
«Consell d'Eivissa. El Projecte no preveu, com hipòtesi, la concurrència de diverses persones de la mateixa unitat de treball que vulguin prestar serveis mitjançant teletreball i que, per qüestions d'organització administrativa o de compliment de funcions, no sigui viable atorgar aquesta modalitat de teletreball a totes. En aquest cas, es considera convenient introduir una sèrie de criteris per tal de valorar les circumstàncies personals, degudament

acreditades, relacionades amb la conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral com, per exemple:

- «- disposar de fills o filles amb discapacitat.
- disposar de fills o filles menors d'edat, d'acord amb l'escala d'edat que consideri més oportú
- disposar de cònjuge, parella estable inscrita en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears, amb discapacitat o que no es pugui valer per si mateix, o tenir un altre familiar a càrrec directe fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb discapacitat o que no es pugui valer per si mateix, sempre que no dugui a terme cap activitat retribuïda
- ser família monoparental
- ser personal empleat públic amb una discapacitat relacionada amb la mobilitat o que afecti aquesta mobilitat, en funció del grau de discapacitat
- tenir una alteració de la salut que afecti la mobilitat, en la qual una disminució dels desplaçaments contribuirà de manera rellevant a una millora de la salut, acreditada per un informe mèdic, o patir algun tipus de condicionament de salut del qual resulti que l'autorització de la modalitat de teletreball contribuirà a una realització més òptima de les seves funcions, sempre que estigui acreditat mitjançant un informe mèdic.
- considerar la distància de desplaçament del domicili al lloc de treballador
- trobar-se cursant estudis reglats o relacionats amb el lloc de treballador
- ser víctima de violència de gènere
- etc.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta l'al·legació i s'establiran criteris objectius per determinar les persones que poden prestar serveis en teletreball quan el nombre de sol·licitants d'un mateix servei ho faci necessari.

10. Contestació a les al·legacions i observacions presentades per les organitzacions sindicals representatives

Durant el termini obert per fer aportacions dins el tràmit de participació ciutadana organitzada s'han presentat el següents escrits d'al·legacions:

Data de presentació	Origen	Parts sobre les que es realitzen al·legacions
12-3-2021	USO	Preàmbul, 2.1, 3, 4.1, 4.2, 4.3, 5.1.a, 5.1.b, 5.1.d, 6.2, 6.3, 6.4, 7.3, 8, 9.1, 10, 12.4, 12.5, 12.7, 15.1.b, 15.1.d, 16.5, DT
9-3-2021	UGT	3, 7.3, Nou 7bis, 8, 9.1, 12.1, Nou 17, Nou 18, Nou 19
12-3-2021	CSIF	Preàmbul, 4.2, 4.3, 6.4, DT
10-3-2021	CCOO – David Suñer Lopez	Preàmbul, 2.2, 3, 4.2, 4.3, 5.1.c, 7.3, 8, 9.5, 11, 12.1, 12.5, 12.7, 15.3, 16.1, 16.4, DT
24-3-2021	STEI-Intersindical	Preàmbul, 3, 4.2, 4.3, 5.1.b, 5.1.d, 6.3, 7.4, 8, 10, 11, 12.1, 12.4, 12.5, 15.1.a,

		15.1.d, nou 15.4, 16.5, Nou 17, DA, DT
23-3-2021	SINTTA	4.1, 4.2, 4.3, 5.1.d, 6.3, 6.4, 8, 9.5, 12.1, 12.7, DT

Qüestions diverses

- Al·legació núm. 1 realitzada per USO:
«Preàmbul, punt II.
 - 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 que podran acomplir-se en la modalitat de teletreball.
 - Considera que ambdós paràgrafs són complementaris.
 - Establir un model mixt de teletreball en el qual el treball es faci de forma presencial un mínim de dos dies a la setmana.
 - No està d'acord en establir períodes mínims o màxims de teletreball. Consideren que el període s'ha de pactar entre ambdues parts, cas per cas, tal com s'ha fet amb els grups bombolla durant la pandèmia.».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, els dos paràgrafs indicats són complementaris però això no justifica un canvi de redacció. Una cosa és establir els criteris segons els quals determinats llocs quedaran exclosos de la possibilitat de teletreballar i una cosa és identificar en la RLF, de conformitat amb aquests criteris, quins llocs podran acomplir-se en la modalitat de teletreball. Pel que fa als períodes mínims o màxims de teletreball constitueixen una doble garantia, tant per al treballador i com per a la prestació del servei.

- Al·legació núm. 2 realitzada per USO:
«Preàmbul, punt III.
 - USO proposa incloure en el preàmbul la idea següent:
«La regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball té com a finalitat avançar en l'orientació del treball als resultats, potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades i oferir més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei públic. Aquest Decret també contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afavoreix la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats públics.».

Contestació de Funció Pública:

L'objectiu d'aquesta norma no és afavorir la conciliació entre la vida personal i familiar dels empleats públics tot i que prestar serveis en la modalitat de teletreball pot tenir un efecte indirecte de reducció o supressió dels temps de desplaçament fins al centre de treball.

- Al·legació núm. 3 realitzada per CSIF:

«Preàmbul, punt III:

«Sobreentendiendo que este Decreto tiene por objeto regular la modalidad de prestación de servicios mediante el teletrabajo, tendría que hacerse mención de las ventajas que ofrece, como por ejemplo son, entre otras:

- Que es una medida de prevención de riesgos y protección de la salud, (como la que estamos viviendo estos meses de pandemia sanitaria).
 - Mayor rentabilidad y optimización del uso del tiempo.
 - Mejor conciliación de la vida laboral y personal.
 - Reduce costes en infraestructura, y gastos que vienen asociados al trabajo presencial.
 - Permite integrar a personas con discapacidad.
 - Medidas de apoyo a la movilidad para víctimas de violencia de género.
 - Prevención de accidentes "in itinere".
 - Impacto ambiental, pues disminuye la contaminación debido al menor desplazamiento de vehículos al lugar físico de trabajo, así como el ahorro energético correspondiente.
- En la exposición de motivos creemos que se debería concretar por escrito la esencia de esta herramienta de trabajo.».*

Contestació de Funció Pública:

Es modificarà la redacció d'aquest apartat del preàmbul però no es farà esment a tots els suposats beneficis atès que només en són una conseqüència indirecta i de difícil quantificació.

- Al·legació núm. 4 realitzada per CCOO:

«Preàmbul, punt IV:

- CCOO diu:

"Primero señalar que en el apartado IV de la exposición de motivos reza una negociación sindical la cual no se ha llevado a cabo. Dicho lo cual, recalcar que es vital la participación de los agentes sociales, máxime cuando se plantea, tanto en el artículo 3 como 4, que la RPT determinará los puestos de trabajo susceptibles de ser ejercidos teletrabajo. De esta forma debemos velar por los intereses de los trabajadores/as públicos de una implantación de teletrabajo en la Administración, así como en el desarrollo del Proyecto de Decreto por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears."».

Contestació de Funció Pública:

Òbviament, durant la tramitació del procediment d'elaboració normativa el projecte de decret serà sotmès a la negociació col·lectiva pertinent.

- Al·legació núm. 5 realitzada per STEI-Intersindical:
«Substituir la referència de Conselleria d'Administracions Públiques i Modernització per «Conselleria competent en matèria de funció pública».

Contestació de Funció Pública:

Efectivament, entre l'obertura del període per efectuar al·legacions i el seu tancament hi ha hagut una reestructuració de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears. S'adaptarà la referència a l'estructura actual.

Article 2 relatiu a *Definició*

- Al·legació núm. 6 realitzada per USO:
«USO considera que l'article 2 s'hauria d'emprar per sistematitzar totes les definicions, tal com fa el Decret 7/2020 sobre permisos de la CAIB.»

Contestació de Funció Pública:

No totes les normes necessiten un article de definicions a manera de glossari. En aquest cas no es considera necessari.

- Al·legació núm. 7 realitzada per USO:
«2.1: USO discrepa de la definició de teletreball de l'apartat anterior, i prefereix la que fa el Decret 82/2016, de 8 de juliol, del Consell, per la qual es regula la prestació de serveis en règim de teletreball del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat que diu:
« Teletrabajo. Se entiende por teletrabajo la modalidad de prestación de los servicios profesionales de carácter no presencial en virtud de la cual el personal empleado público puede desarrollar parte de su jornada laboral fuera de las dependencias administrativas, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y supervisión de su superior jerárquico.»»

Contestació de Funció Pública:

Per tal d'evitar discrepàncies en la definició de teletreball s'introduirà com a referència la continguda a l'article 47 bis del TREBEP.

- Al·legació núm. 8 realitzada per CCOO:
«2.2: CCOO. Pregunta per part de qui, aquesta justificació? L'excepció es refereix a la voluntarietat, a la reversibilitat o ambdues característiques?

Artículo 2. El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia establece las siguientes definiciones. "a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar *determinado por la empresa.*"»

Contestació de Funció Pública:

L'excepcionalitat es refereix tant a la voluntarietat com a la reversibilitat. Els casos excepcionals justificats estan prevists a l'article 16. I quant a la definició del teletreball, s'adoptarà la de l'article 47 bis TREBEP.

Article 3 relatiu a Àmbit d'aplicació personal i material

- Al·legació núm. 9 realitzada per CCOO:
«CCOO: El ámbito de aplicación no figura el Sector Público Instrumental que luego es mencionado en el artículo 6.1».

Contestació de Funció Pública:

L'àmbit d'aplicació de l'article 3 inclou al personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral que presta serveis en l'Administració de la CAIB. El personal funcionari que presta serveis en el sector públic instrumental ja hi està inclòs. I, pel que fa al personal laboral propi dels ens del sector públic instrumental, s'ha de regular en els respectius convenis col·lectius.

- Al·legació núm. 10 realitzada per STEI-Intersindical:
«STEI. Después de «personal laboral de servicios generales» afegir «representat al comité intercentres»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta observació i es modificarà la redacció del projecte.

- Al·legació núm. 11 realitzada per UGT:
«UGT. Proposa la redacció alternativa següent:
«Este decreto es de aplicación al personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales, al personal laboral de servicios generales y del sector público instrumental que presten servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que ocupa un puesto de trabajo

susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, de conformidad con la relación de puestos de trabajo.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la contestació donada a l'al·legació anterior de CCOO en el mateix sentit.

- Al·legació núm. 12 realitzada per USO:

«USO. La redacció del Decret 77/2020 inclou també «el sector públic», que al parer d'USO s'hauria d'incorporar dins l'àmbit personal d'aplicació. Endemés l'article 2 del Decret 77/2020, exclou expressament els col·lectius que queden exclosos de l'àmbit d'aplicació (mossos d'esquadra, bombers, etc.)»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la contestació donada a l'al·legació anterior de CCOO en el mateix sentit.

Article 4 relatiu a *Relació de llocs de treball*

- Al·legació núm. 13 realitzada per CCOO:

«- CCOO al·lega el següent

«Artículo 4. La Administración ha de posicionarse en la vanguardia del uso de nuevas tecnologías para hacer de tractor de la sociedad y economía españolas, supeditar, entre otras, los traslados de documentación en papel como un factor determinante es incongruente. Cuando, en el artículo 12, se pone de manifestó el transporte de un dispositivo que supone una vulnerabilidad mayor con un acceso mayor a información vital no es congruente con una visión de Administración digital que debe huir del papel físico. Recordemos que la Ley actual obliga en gran parte de los casos a relacionarse mediante medios digitales con la Administración. Y en el caso de los informes se realizan con medios digitales, y en el peor de los casos se pueden digitalizar para su tratamiento adecuado. El límite del 50% sobre un determinado servicio se antoja arbitrario, además siendo la posibilidad de aumento quedando supeditada a criterios no baremables. Si se evalúan en RPT los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajar, con todo un seguido de excepciones los cuales no entrarían a ser tenidos en cuenta, establecer el limite porcentual supone un nuevo hándicap para modernizar la Administración. Además, en la evaluación de los puestos, muchos de ellos presentados como no susceptibles de ser ejercidos en modalidad de teletrabajo en primera instancia, podrían ser perfectamente aptos para serlo. Ambas medidas pueden limitar de forma importante la implantación y desarrollo de una Administración acorde con la Agenda 2030 de desarrollo tecnológico».

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa a l'ús del paper, en la mesura que no s'hagi eliminat absolutament la seva utilització en la feina burocràtica de l'Administració, s'han de prendre mesures per prevenir riscos en el seu accés i conservació. Quant al límit del 50%, serà eliminat i es modificarà el projecte de decret.

- Al·legació núm. 14 realitzada per USO:

«USO considera que és indeterminat. Perquè s'ha d'establir un protocol per determinar quins llocs són susceptibles de teletreball»

Contestació de Funció Pública:

La relació de llocs de feina indicarà, un cop analitzats els llocs de feina i aplicats i els criteris continguts en aquest article, quins són els llocs susceptibles de ser exercits en teletreball.

- Al·legació núm. 15 realitzada per USO:

«4.1: USO suggereix que la RLT no sigui el criteri per determinar si es concedeix o no el teletreball.»

Contestació de Funció Pública:

La determinació de la possibilitat d'exercir el lloc en la modalitat de teletreball és una característica del lloc i dona seguretat jurídica i predeterminació en relació amb aquesta qüestió.

- Al·legació núm. 16 realitzada per SINTTA:

«4.1: SINTTA no està d'acord en la RLT els llocs que puguin ser exercits en la modalitat de teletreball, ja que pot causar discriminacions i a més, l'Administració és molt lenta a l'hora d'incloure els canvis en la RLT. A més, la majoria dels llocs són susceptibles de prestar-se en teletreball.»

Contestació de Funció Pública:

No es concreten quines discriminacions poden produir-se. Al contrari, es tracta de la fixació d'un criteri objectiu (com exigeix el TREBEP) i predeterminat sense tenir en compte les circumstàncies subjectives de la persona que l'ocupa. L'Administració haurà de ser àgil en la introducció de canvis en la RLT. Que la majoria de llocs siguin susceptibles de ser exercits en teletreball no és impediment per a la concreció, a sensu contrari, dels llocs que no poden ser-ho.

- Al·legació núm. 17 realitzada per STEI-Intersindical:

«4.2: STEI proposa suprimir «i que no impliquin en cap cas el transport de documentació en paper que contengui dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal, com és ara l'elaboració d'informes, de normativa, d'estudis, l'assessoria o la correcció i traducció de documents». I afegir seguidament el text següent: «A dia d'avui, segons la Llei

39/2015, d'1 d'octubre, del procediment comú de les administracions públiques, els expedients han de tenir forma electrònic (art. 70.2).»- STEI.

Proposa suprimir el següent text: « No obstant això, s'estableix un màxim del 50 % dels llocs de feina de cada servei que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball. En aquest percentatge, no es tenen en compte els llocs de feina no susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat. Es pot augmentar aquest percentatge en els serveis en els quals, ateses les característiques, queda justificat degudament.»

Per a l'STEI el teletreball s'ha d'incorporar a la cultura del treball de l'organització i no s'hauria d'assenyalar com una modalitat amb quotes. Per garantir una presència diària mínima, el decret podria establir la possibilitat que cada servei estableixi torns de presencialitat del 30%.»

Contestació de Funció Pública:

Com ja s'ha dit més amunt, pel que fa a l'ús del paper, en la mesura que no s'hagi eliminat absolutament la seva utilització en la feina burocràtica de l'Administració, s'han de prendre mesures per prevenir riscos en el seu accés i conservació.

Quant al límit del 50%, es modificarà la seva redacció i s'establiran garanties per a la prestació del servei presencial.

- Al·legació núm. 18 realitzada per CCOO:
«4.2: CCOO sol·licita que no hi hagi cap limitació percentual (del 50%) a priori.»

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa al límit del 50%, es modificarà la seva redacció i s'establiran garanties per a la prestació del servei presencial.

- Al·legació núm. 19 realitzada per USO:
*«4.2: - USO. El màxim del 50 % a què s'està referint: entre llocs de la mateixa naturalesa de llocs de feina?, què criteris s'apliquen per determinar, per exemple, en llocs base, quals si i quals no? Considera que pot ser discriminatori, sobretot quan dues persones realitzen la mateixa feina. Per això suggereix establir criteris objectius a l'hora de determinar que llocs de feina entren dins el 50%.
A més, no s'explica com s'ha de modificar el percentatge del 50% ni qui s'encarrega de redactar-lo o aprovar-lo.
Aquesta redacció es millorable si tenim en compte el que disposa l'article 3.1 del Decret 7/2020».*

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa al límit del 50%, es modificarà la seva redacció i s'establiran garanties per a la prestació del servei presencial.

- Al·legació núm. 20 realitzada per CSIF:
«4.2: - CSIF al·lega:
En el punt 1, "Relación de Puestos de trabajo", efectivamente, en la relación de puestos de trabajo se deberá indicar los puestos susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo, ahora bien, creemos que el porcentaje máximo de los puestos de trabajo de cada servicio que pueden ser desarrollados mediante teletrabajo, debería alcanzar un 60% . (Al margen de los puestos de trabajo no susceptibles de ser ejercidos mediante ésta modalidad).»

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa al límit del 50%, es modificarà la seva redacció i s'establiran garanties per a la prestació del servei presencial.

- Al·legació núm. 21 realitzada per SINTTA:
«4.2: - SINTTA es pronuncia en contra de la regla del 50%. Considera que és més adient dictar instruccions de servei per establir torns de feina presencials obligatoris, per garantir la presència d'un mínim d'efectius per unitat o servei. Això fomentaria la conciliació laboral i familiar i evitaria discriminacions.
- Un altre dubte que plantegen, consisteix en què si les diverses persones del servei sol·liciten teletreball, i totes tenen el mateix dret a aconseguir-ho, queda al criteri del cap? Per això, SINTTA considera que seria convenient fixar elements reglats per evitar la discrecionalitat.
- Caldria establir com resoldre el cas del departament en el qual hi ha més peticions que places disponibles. Si la preferència és per ordre de sol·licitud o no, o si hi ha la possibilitat d'establir torns rotatoris de manera que tots els interessats puguin gaudir-ne.»

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa al límit del 50%, es modificarà la seva redacció i s'establiran garanties per a la prestació del servei presencial.

També s'establiran criteris de preferència per al cas que no totes les persones interessades puguin acollir-se simultàniament al teletreball.

- Al·legació núm. 22 realitzada per CCOO:
«4.3: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà.
- CCOO al·lega que precisament, l'atenció i informació a la ciutadania és un clar exemple de prestació susceptible de fer-se mitjançant teletreball.
— Els llocs de treball en els quals, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera contínua i reiterada, documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal.
- CCOO. Si la tendència és la oficina sense paper, per quina raó es pot

justificar aquesta restricció?

— Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs.

- CCOO. *No trobem justificat que les capdàlies de servei hagin de quedar excloses.»*

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa als llocs d'atenció i informació ciutadana, s'introduiran modificacions en el mateix sentit que ho ha regulat la Comunitat Valenciana.

Pel que fa a l'ús del paper, en la mesura que no s'hagi eliminat absolutament la seva utilització en la feina burocràtica de l'Administració, s'han de prendre mesures per prevenir riscos en el seu accés i conservació. Es modificarà la redacció del projecte per tal que els caps de servei no quedin exclosos de la possibilitat de teletreballar.

- Al·legació núm. 23 realitzada per STEI-Intersindical:

«4.3: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà.

- L'STEI proposa la supressió d'aquest supòsit, per considerar que hi ha feines que poden fer-se amb la modalitat de teletreball via VPN i que existeixen sistemes de teleassistència que permeten desenvolupar la funció d'assessorament per mitjans telefònics i telemàtics.

— Els llocs de treball en els quals, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera contínua i reiterada, documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

- L'STEI proposa suprimir aquest apartat per considerar que d'acord amb la Llei 39/2015, els expedients han de ser electrònics, per la qual cosa no és necessari traslladar documents en paper.

— Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs.

- L'STEI també proposa suprimir aquest apartat ja que durant la pandèmia aquest personal ha pogut desenvolupar correctament les seves tasques en la modalitat de teletreball. Si bé, atès les seves funcions, s'hauria de regular amb un article.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a les contestacions donades a l'al·legació anterior.

- Al·legació núm. 24 realitzada per CSIF:

«4.3: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà.- CSIF al·lega:

«Los trabajadores que desarrollen sus funciones en las oficinas de registro, si el número de personas asignadas en las mismas lo permite, se debería, también poder desarrollar su trabajo con ésta modalidad, tal y como se está haciendo a lo largo de la pandemia sanitaria que estamos sufriendo.

Y lo mismo que pedimos en el párrafo anterior, por el mismo motivo se podría aplicar al colectivo de secretarías personales.

Todo ello, se sobreentiende que dotado de los medios adecuados, y teniendo presente que está funcionando correctamente en un porcentaje alto.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la resposta donada a l'al·legació anterior.

- Al·legació núm. 25 realitzada per SINTTA:

«4.3: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà.

- SINTTA proposa que els funcionaris que no estan la jornada completa d'atenció al públic, puguin distribuir les tasques, per dies, de manera que puguin teletreballar els dies que no atenguin públic. Millora la flexibilitat, la conciliació de la vida personal i familiar i el clima laboral.

— Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs.

- SINTTA. No comparteix l'exclusió del teletreball dels llocs de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a cap de servei o assimilats. El confinament ha demostrar que aquests llocs poden compatibilitzar el teletreball. A més seria discriminatori i aniria en contra de la conciliació familiar i laboral, especialment dones.

- SINTTA caldria enumerar a l'article 4.3 els supòsits no susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball de la a) a la d).»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la resposta donada a l'al·legació anterior..

- Al·legació núm. 26 realitzada per USO:

«4.3: — Els llocs de treball en els quals, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera contínua i reiterada, documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

- USO diu:

«Amb caràcter orientatiu, es consideren susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat els llocs de treball les funcions dels quals es puguin exercir de forma telemàtica i que no impliquin en cap cas el transport de documentació en paper que contengui dades confidencials o protegides per la normativa de

protecció de dades de caràcter personal, com és ara l'elaboració d'informes, de normativa, d'estudis, l'assessoria o la correcció i traducció de documents.»

— Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs.

- USO considera que no es pot generalitzar, en més convenient particularitzar cas per cas.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la resposta donada a l'al·legació anterior.

Article 5 relatiu a *Requisits*

- Al·legació núm. 27 realitzada per USO:

«5.1.a): USO diu: Con esta redacción nos surge la pregunta de qué pasa si no está en servicio activo. ¿Será efectivo cuando reingrese?»

Contestació de Funció Pública:

En relació amb el personal que no està en servei actiu o en situació que comporti reserva del lloc de feina no es pot determinar si ocuparà un lloc susceptible de ser exercit mitjançant teletreball.

- Al·legació núm. 28 realitzada per STEI-Intersindical:

«5.1.b): STEI proposa suprimir de l'apartat b) la frase «i sempre que ho permetin les necessitats del servei.»»

Contestació de Funció Pública:

Segons el TREBEP el teletreball és una modalitat que no pot anar en detriment de la garantia del servei públic, cosa que implica atendre principalment les necessitats del servei.

- Al·legació núm. 29 realitzada per USO:

«5.1.b): USO suggereix: canviar per «segons la Relació de llocs de treball o la naturalesa de les funcions a accomplir.»»

Contestació de Funció Pública:

L'alternativa «segons la RLT o la naturalesa de les funcions a accomplir» no tindrà virtualitat efectiva perquè precisament la RLT atindrà la naturalesa de les funcions per tal d'identificar els llocs susceptibles de ser exercits en teletreball.

- Al·legació núm. 30 realitzada per CCOO:

«5.1.c): CCOO al·lega:

Artículo 5. Se establece como requisito disponer de una línea de acceso a internet que garantice una conexión adecuada de acuerdo con los criterios de la Dirección General de Modernización y Administración Digital. El TREBEP dispone que la administración proporcionará y mantendrá a las personas que teletrabajen los medios tecnológicos para su actividad. Por lo que no concuerda con lo previsto en la norma, todo y que el art 12 del borrador prevé el pago proporcional, sin esclarecer como sería la compensación. He de recordar que la tecnología actual 5G ofrece velocidades de transferencia de datos de 20 Gbps y la 4G de 1 Gbps, más que suficiente para el trabajo realizado por la gran mayoría de trabajos desarrollados en la Administración cuando la mayoría de los ordenadores de la Administración tienen conexiones Ethernet de 100 Mbps. Por lo que lo lógico sería proporcionar los equipos con capacidad 4G/5G.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà una referència a una quantia fixa de compensació diària per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.

- Al·legació núm. 31 realitzada per USO:

«5.1.c): USO suggereix: addicionar «el cost de la qual serà assolit per l'Administració.»

En aquest sentit esmenta l'article 12 del Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà una referència a una quantia fixa de compensació diària per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.

- Al·legació núm. 32 realitzada per USO:

«5.1.d): - USO diu: «Lo normal sería decir que se tiene que superar el cuestionario al realizar la solicitud. Y asegurar que todos quienes solicitan pasar a teletrabajo se pueden examinar en cualquier momento, de forma masiva y en cursos en horario de trabajo o en línea. No puede darse la situación que solicites el teletrabajo y la EBAP no convoque cursos.»

Suggereix afegir el següent text:

2. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el tiempo en el que la persona empleada pública preste su servicio en la modalidad de teletrabajo, pudiendo a tal efecto, ser de comprobación por la Administración de la Generalitat, previa comunicación a la persona interesada.»

Contestació de Funció Pública:

Des de 2013 l'EBAP ofereix sense límit d'accés el curs de formació per al teletreball per a les persones interessades.

S'afegirà un incís relatiu al manteniment dels requisits durant el temps duri la prestació del teletreball.

- Al·legació núm. 33 realitzada per SINTTA:

«5.1.d): SINTTA considera que s'ha d'incloure en aquest article el requisit de «formació específica per la modalitat de teletreball» a fi d'actualitzar els coneixements de les noves tecnologies juntament amb l'exigència d'obtenir el certificat que indica l'article 5 d) en coherència amb l'article 13.»

Contestació de Funció Pública:

Pel que fa la a formació específica per a la modalitat de teletreball, està prevista a l'article 13 i es considera que no es requereix una formació en noves tecnologies diferent a la que ja tenen els empleats públics per al desenvolupament de les seves funcions presencials.

- Al·legació núm. 34 realitzada per STEI-Intersindical:

«5.1.d): STEI proposa afegir un apartat « e) Disposar d'un espai de treball que compleixi les condicions marcades per la normativa en matèria de seguretat i salut laboral.»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació. L'EBAP donarà formació específica sobre teletreball que inclourà formació sobre prevenció de riscos laborals.

Article 6 relatiu a Accés a la prestació del servei en règim de teletreball

- Al·legació núm. 35 realitzada per USO:

«6.2: USO diu: «Opinamos que debería ser suficiente una declaración responsable, y deber ser en todo caso la administración quién valore si se cumplen o no los requisitos.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta parcialment aquesta proposta i no caldrà acreditar les dades de què ja disposa l'Administració.

- Al·legació núm. 36 realitzada per USO:

«6.3: USO: «No tiene sentido planificar dos formas de tramitar el teletrabajo. Lo normal es que presentes la solicitud y la declaración, y que la administración haga el resto.»

— La indicació de la persona que actuarà com a supervisora. S'entén per supervisora la persona que ha de determinar els objectius que ha de complir la

persona teletreballadora i que ha de dur el control sobre el compliment dels períodes d'interconnexió i dels objectius establerts, tot això d'acord amb l'article 10.

- USO diu que la definició de supervisora hauria d'estar a l'article 2.

— La distribució de la jornada entre les modalitats presencial i no presencial i els períodes mínims d'interconnexió o la forma d'acordar-los.

- USO diu que la definició de període mínims d'interconnexió ha d'anar a l'article 2.»

Contestació de Funció Pública:

Sí té sentit i ja està en vigor des del 2013 i s'ha demostrat la seva utilitat per agilitzar el procediment.

Com s'ha dit no és necessari introduir un article de definicions.

- Al·legació núm. 37 realitzada per STEI-Intersindical:

«6.3:— La indicació de la persona que actuarà com a supervisora. S'entén per supervisora la persona que ha de determinar els objectius que ha de complir la persona teletreballadora i que ha de dur el control sobre el compliment dels períodes d'interconnexió i dels objectius establerts, tot això d'acord amb l'article 10.

- STEI proposa que quan es defineix el supervisor, s'ha d'afegir que aquest «ha de determinar, conjuntament amb el teletreballador, els objectius que ha de complir...»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta introduir aquesta matisació en la redacció d'aquest punt.

- Al·legació núm. 38 realitzada per SINTTA:

«6.3: — La distribució de la jornada entre les modalitats presencial i no presencial i els períodes mínims d'interconnexió o la forma d'acordar-los.

- SINTTA destaca que en el treball per objectius i qualitat no és tan important els períodes de connexió sinó el resultat de la feina. Que la persona estigui o no localitzable dins l'horari habitual de feina és indiferent.»

Contestació de Funció Pública:

En tot treball en equip i en tota tasca col·laborativa és essencial trobar moments compartits. Per això és necessari establir períodes mínims d'interconnexió que contribueixen, a més, a establir els marges on existirà un dret a la desconexió digital.

- Al·legació núm. 39 realitzada per USO:

«6.4: USO diu: «En esta vía, hay que definir qué pasa si no se solicita o entrega el informe en plazo y que debe entenderse como positivo para el solicitante.»»

Contestació de Funció Pública:

Es tracta de l'emissió d'un informe, que s'assenyalarà com a preceptiu, i seguirà el règim general del procediment administratiu comú.

- Al·legació núm. 40 realitzada per SINTTA:
«6.4: SINTTA, respecte a l'article 6.3 i 6.4 hi ha una incoherència respecte a l'informe del cap o la cap de la unitat de treball. En el primer punt és facultatiu l'informe i en el segon no. No obstant això, cal esmenar segon preveu la Llei 39/2015, en conseqüència la sol·licitud ha de ser admesa a tràmit igualment sense haver presentat tota la documentació, sempre que estigui degudament complimentada.»

Contestació de Funció Pública:

No és cap incoherència. El primer punt és una possibilitat per agilitzar la posterior tramitació del procediment. El segon punt entra en joc si no s'ha aportat dit informe i ja dins el propi procediment. Es tracta d'una previsió en vigor des del 2013 que s'ha comprovat com una mesura que contribueix a la tramitació més àgil dels procediments.

Efectivament, la sol·licitud ha de ser admesa tot i que no s'aporti aquell informe, tot i que això ja queda prou clar en la redacció de l'article.

- Al·legació núm. 41 realitzada per CSIF:
«6.4: CSIF al·lega: En los períodos previstos de interconexión, no se prevé la duración ni la frecuencia que tendrán, pero se propone que tanto la duración como la frecuencia deberán permitir disfrutar de margen suficiente para organizar el resto de jornada laboral al empleado público que teletrabaje, con el consiguiente beneficio a la hora de la conciliación familiar y personal.»

Contestació de Funció Pública:

El teletreball regulat en aquest decret no és una mesura directa de conciliació de la vida familiar i personal i ha de primar la garantia de la prestació del servei.

Article 7 relatiu a *Tramitació i resolució*

- Al·legació núm. 42 realitzada per CCOO:
*«7.3: CCOO. Discrepa amb el sentit del silenci en aquest cas. No s'ha d'afavorir la passivitat de l'Administració.
El silencio administrativo se debería resolver positivamente en 7.3.»*

Contestació de Funció Pública:

Establir per via reglamentària un silenci negatiu no implica fomentar la passivitat de l'Administració. Al contrari, és una garantia per a l'Administració que ningú accedeix a drets per als quals no reuneix els

requisits pel sol fet que l'Administració no ha resolt en termini. A més, queda oberta la via de recurs.

- Al·legació núm. 43 realitzada per UGT:

«7.3: - UGT . Proposa afegir a aquest apartat el text següent:

« 3. [...] Si el informe es desfavorable, el òrgano competente para resolver dictará resolución desestimatoria de la solicitud por las razones que figuren en el mismo, previa audiencia del empleado público interesado. [...] Si una vez transcurrido este plazo no se resuelve la solicitud, la persona interesada tiene que entenderla como estimada por silencio administrativo (propuesta de cambio el sentido del silencio administrativo).»

Contestació de Funció Pública:

Òbviament, si l'informe és desfavorable es resolrà el procediment en conseqüència. Quant al sentit del silenci, ens remetem a la contestació anterior.

- Al·legació núm. 44 realitzada per USO:

«7.3: - USO proposa: "la resolución que desestime la solicitud será motivada, especialmente en aquellos en que el puesto de trabajo se haya identificado como susceptible de teletrabajo en la RLT."

Nos parecen unos plazos desproporcionados para resolver. Están hablando de meses. Tiene que ser todo más rápido y telemático. Para la gran mayoría de plazas debería ser un trámite sencillo, ágil i de concesión rauda.

Seria interesante que efecto del silencio fuera considerado positivo. En caso de que el sentido del silencio deba ser modificado por ley os proponemos que lo incluyáis en el Decreto Ley del bolsín para que sea (+) en caso de derechos de personas y su concesión.»

Contestació de Funció Pública:

Les resolucions administratives, especialment les limitatives de drets, han de ser sempre motivades d'acord amb la Llei del procediment administratiu comú. Tal i com està dissenyat el procediment no ha de demorar-se per espai de més d'un mes i únicament la demora en l'emissió dels informes preceptius pot allargar-lo.

- Al·legació núm. 45 realitzada per STEI-Intersindical:

«7.4: Per l'STEI s'hauria de regular una tramitació més àgil i menys burocràtica. Considera que cal reformular completament aquest article per demostrar que el Decret aposta pel teletreball. La tramitació s'hauria de fer només dins la pròpia conselleria. La Comissió de Seguiment que proposam incloure al redactat podria ajudar a resoldre les discrepàncies.

Proposa afegir un apartat 5: «Es lliurarà a la Junta de Personal o Comitè d'Empresa, segons la naturalesa del lloc de feina, una còpia de les resolucions de teletreball que s'emeten i les actuacions, excloent aquelles dades que, d'acord amb la Llei Orgànica 1/1982, de 5 de maig, de protecció civil al dret a l'honor i a la intimitat personal i familiar i a la pròpia imatge, poden afectar la intimitat personal, de conformitat amb el previst en l'article 8.4 de l'Estatut dels treballadors. El tractament de la informació facilitada està sotmesa als principis i a les garanties previstes en la normativa aplicable en matèria de protecció de dades. Aquesta còpia es remet en un termini no superior a vint dies des de la formalització de la Resolució, de la qual s'emet un justificant de recepció.»»

Contestació de Funció Pública:

La tramitació centralitzada a la Direcció general de Funció Pública permet unificar criteris.

No és necessari facilitar a les juntes de personal o comitès d'empresa les resolucions relatives al teletreball, sense perjudici que les organitzacions sindicals tinguin dret a la informació sobre estadístiques relatives a aquesta forma de prestació de serveis.

- Al·legació núm. 46 realitzada per UGT:
«UGT proposa addicionar un nou article:

« Artículo 7bis Criterios preferentes de autorización

7.1. Cuando hubiere varios empleados públicos que deseen prestar el servicio mediante teletrabajo y pertenezcan a la misma unidad de trabajo y por cuestiones de organización administrativa no fuera posible autorizar dicha modalidad de trabajo a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre el personal afectado y la Administración, se valorarán preferentemente las siguientes circunstancias conforme a los siguientes criterios de prioridad:

a) Aspectos relacionados con la salud laboral de la empleada o empleado público:

- a.1. Tener reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33% relacionada con la movilidad o que afecte a esta movilidad – 3 puntos.
- a.2. Alteración de la salud, que afecte a la movilidad, o aquellas trabajadoras y trabajadores declarados en situación de especial vulnerabilidad, donde una disminución de los desplazamientos contribuirá de manera relevante a una mejora de la salud, acreditada por el Servicio Médico de Prevención de Riesgos Laborales, según corresponda – 3 puntos



b) Trabajadoras víctimas de violencia de género – 4 puntos

c) Conciliación de la vida familiar y laboral:

c.1. Tener, por razones de guarda legal, a su cuidado directo algún o alguna menor de doce años:

- Igual o menor de 1 año – 4 puntos por cada uno/a

- De 3 años hasta 6 años – 3 puntos por cada uno/a

- De 6 hasta 12 años – 2,5 puntos por cada uno/a

o persona discapacitada física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, o familiar que padezca enfermedad grave continuada y conviva con el mismo – 5 puntos.

c.2. Tener que atender o cuidar a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico – 4 puntos

d) Trabajadoras embarazadas – 2 puntos

e) Personas mayores de 60 años – 1 punto

f) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público para este desplazamiento - 0,25 puntos por cada 5 Km hasta un máximo de 3 puntos.

g) Realización de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo – 1 punto

h) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado

7.2. Se acompañaran a la solicitud la acreditación documental de las circunstancias que se incluyen en el párrafo 7.1.

7.3. En caso de empate, se utilizaran, por este orden, el criterio de mayor antigüedad en el puesto de teletrabajo y de la mayor antigüedad en la Administración.

La desaparición de las circunstancias que hayan sido tenidas en cuenta para autorizar el teletrabajo habrá de comunicarse a la unidad de gestión competente en materia de teletrabajo en el plazo de cinco días.

En todo caso, la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo podrá incluir motivadamente algún otro criterio de prioridad.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà un article relatiu a criteris de preferència per a l'accés al teletreball en cas que en un mateix servei hi hagi diversos empleats interessats en accedir-hi i no sigui possible, per necessitats del servei, atendre totes les sol·licituds.

Article 8 relatiu a *Durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball*

- Al·legació núm. 47 realitzada per CCOO:

«CCOO.

Artículo 8. No se establece duración mínima, ni máxima de la prestación mas allá de lo que establece la resolución de autorización. Supone un riesgo grave de arbitrariedad, hasta incluso dentro de un mismo servicio o departamento. Si además se tiene en consideración el limite del 50% de los puestos de trabajo se ocasionarían situaciones injustas, por lo que seria necesario establecer baremación.»

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà un termini d'un any prorrogable.

- Al·legació núm. 48 realitzada per STEI-Intersindical:

«STEI proposa la redacció alternativa següent: «L'autorització de la prestació de serveis en modalitat de teletreball tindrà una durada indefinida, sens perjudici de les possibilitats de revocació o renúncia previstes en l'article 15.»»

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà un termini d'un any prorrogable.

- Al·legació núm. 49 realitzada per UGT:

«UGT proposa la redacció de l'article 8 següent:

« La autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo ha de tener una duración según lo que establezca la resolución, a contar desde la diligencia a la que hace referencia el apartado 4 del artículo 7, sin perjuicio de las posibilidades de revocación o renuncia previstas en el artículo 15.

Podrán solicitar la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, hasta un máximo de 50 días laborales al año, los trabajadores y las trabajadoras por circunstancias personales o familiares excepcionales.»»

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà un termini d'un any prorrogable.

- Al·legació núm. 50 realitzada per USO:
«USO diu: «No entendemos el sentido de este artículo. El 7.3 dice que es la resolución la que indica "la fijación del termini de durada de la prestación en la modalidad de teletrabajo", pero no hace referencia a los períodos mínimos o máximos de duración del teletrabajo o a la necesidad de acuerdo entre las partes.
Sugerimos que el trabajador es quien propone y el jefe quien la acepta, modifica o rechaza.»

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà un termini d'un any prorrogable.

- Al·legació núm. 51 realitzada per SINTTA:
«SINTTA. Proposa incloure la possibilitat d'exercir el teletrabajo en moments concrets o excepcionals. Per exemple:
 - Personal que no vol teletraballar de forma regular, però si voldria per una feina concreta, o en època de vacances escolar, carreteres comunicades per mal temps, i sobretot per conciliar la vida laboral i familiar per cura d'un fill o una persona malalta que sigui familiar directe de primer grau.
 - La concessió del teletrabajo ha de ser àgil, i haver d'esperar en casos urgents no és lògic. La proposta seria que cada Conselleria pogués en atenció a cada cas resoldre'ls, alhora que informar a funció pública, la qual ha de validar-los posteriorment.
 - Planteja un dubte. Aquest article indica que la durada de l'autorització de la prestació és la que estableixi la resolució, però ni l'article 7 ni el 8 detallen els criteris a seguir per establir la durada.
 Es poden concedir a u 3 mesos i a altre 7 en funció dels desitjos de la persona directiva o de l'Administració. O com no es fixa cap termini mínim ni màxim es pot entendre que la durada és indefinida o amb una pròrroga tàcita. No sé sap, si és una decisió discrecional dels càrrecs superiors i/o l'òrgan resolutori o si es decidirà en base a la petició de l'interessat.
Endemés consideren que el criteri de donar l'autorització mentre es mantinguin els criteris o el desig de teletraballar sembla millor a fi d'evitar una incoherència entre la durada temporal o indefinida.»

Contestació de Funció Pública:

Es fixarà un termini d'un any prorrogable.

Article 9 relatiu a *Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletrabajo*

- Al·legació núm. 52 realitzada per USO:

«9.1: USO proposa: «Aquells serveis considerats com a essencials, tal vez, puguin acogerse al menys a 1 dia de teletrabaja, por qué no darles esa opción a por ejemplo registros.»».

Contestació de Funció Pública:

Aquesta al·legació no guarda relació amb aquest article. A més, sempre ha de garantir-se la prestació del servei, especialment en els serveis considerats essencials.

- Al·legació núm. 53 realitzada per UGT:

«9.1: - UGT proposa la redacció alternativa següent:

1. Con carácter general, la jornada de trabajo tiene que distribuirse de manera que, sin perjuicio de la aplicación de la normativa relativa a permisos, licencias y vacaciones, un mínimo de dos días de cada semana se presta en forma presencial. La jornada diaria no podrá fraccionarse para su prestación en la modalidad presencial y de teletrabajo, salvo que, excepcionalmente y debido a las peculiares condiciones de ejercicio de las funciones asignadas a determinados tipos de trabajo, así se permita en la resolución por la que se dicte la oportuna autorización para teletrabajar.

Quando a una treballadora víctima de violència de gènere, les característiques de la plaça que ocupe no permeti la assignació de otro puesto de trabajo, no se establecerá la obligatoriedad de realizar dos días presenciales semanales y el teletrabajo será de jornada semanal completa para poder garantizar la protección de la víctima tal y como está previsto en los artículos 21.1 y 24 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta la proposta, això no obstant s'establirà la possibilitat de teletreballar de tal forma que només sigui obligatòria la modalitat presencial un dia a la setmana.

- Al·legació núm. 54 realitzada per SINTTA:

«9.5: SINTTA. Cal establir que la persona teletreballadora ha de gaudir les seves vacances i dies d'assumptes propis de forma proporcional amb els dies de teletreball i els dies de feina presencial. Sinó és possible que la persona teletreballadora sol·liciti vacances i assumptes propis només els dies de feina presencial, cosa que pot afectar el bon funcionament del servei.

- Considera que seria positiu que per raons del servei degudament justificades, es pugui requerir que ocasionalment un funcionari, un dia faci feina presencial quan aquell dia tenia feina en teletreball. Aquesta opció seria positiva i

necessària per reunions presencials, formació per cobrir personal presencial a l'oficina en època de vacances, etc.»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta preveure el gaudi proporcional de vacances i dies d'assumptes propis de forma proporcional. S'ha d'introduir com a modificació del Decret 7/2020.

Quant al requeriment de presencialitat s'establirà un article relatiu a la garantia de presencialitat per garantir el servei públic.

- Al·legació núm. 55 realitzada per CCOO:

«9.5: CCOO al·lega:

Artículo 9. De acuerdo con la digitalización, modernización y transformación digital de las Comunidades Autónomas en el Plan 2021-2025 y con el fin de mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones, apoyándose, entre otras herramientas, en el teletrabajo, establecer limitaciones indebidas y sin elementos que avalen este porcentaje de presencialidad supone ir en detrimento de las estrategias trazadas a nivel nacional.»

Contestació de Funció Pública:

No es fa en cap moment a limitacions indegudes sinó a la garantia de la prestació del servei i això està d'acord amb l'article 47 bis del TREBEP.

Article 10 relatiu a Identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment

- Al·legació núm. 56 realitzada per USO:

«USO suggereix: «Que los planes de supervisión sean firmados por el trabajador y su superior.»»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta millora i s'introduirà al projecte de decret.

- Al·legació núm. 57 realitzada per STEI-Intersindical:

«STEI proposa que el supervisor ha de determinar conjuntament amb el teletreballador les tasques concretes que ha de dur a terme setmanalment.»

Contestació de Funció Pública:

Com s'ha dit anteriorment, s'accepta aquesta millora i s'introduirà al projecte de decret..

Article 11 relatiu a Règim jurídic del personal subjecte a teletreball

- Al·legació núm. 58 realitzada per CCOO:

«CCOO al·lega:

Artículo 11. Tal y como figura en Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia en su sección 5 y sección 6 art 17 a art. 19. Debería aparecer los derechos relacionados con el uso de medios digitales, como el derecho a la intimidad y a la protección de datos, derecho a la desconexión digital, así como garantizar los derechos *colectivos de las personas que trabajan a distancia.»*

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà una referència la garantia del dret de desconnexió digital.

- Al·legació núm. 59 realitzada per STEI:

«STEI proposa la redacció alternativa següent: «El personal subjecte al règim de teletreball té els mateixos drets i deures individuals i col·lectius que la resta de personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i no patirà cap variació de retribucions ni detriment d'oportunitats de formació, acció social, promoció professional ni cap altre dret reconegut als empleats públics.»»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta la proposta i s'introduirà aquesta referència al projecte de decret.

Article 12 relatiu a *Equipament, protecció de dades i prevenció de riscos*

- Al·legació núm. 60 realitzada per USO:

«USO suggereix: «Incluir la posibilidad de que el trabajador, si lo prefiere, utilice para teletrabajar su propio equipo informático. No será obstaculo siempre que corra a su cuenta y riesgo.»

En Catalunya obren la porta a emprar equips propis (veure art. 8.1)

¿Como se va a determinar la cuantía a pagar de los gastos de conexión? Y

¿quien cubre los gastos de la línea telefónica?».

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà una referència a una quantia fixa de compensació diària per despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial.

- Al·legació núm. 61 realitzada per STEI-Intersindical:

«STEI proposa suprimir del títol de l'article «i prevenció de riscos» i afegir un article nou al decret exclusivament dedicat a la prevenció de riscos laborals.»

Contestació de Funció Pública:

No és necessari dedicar un article únic a la prevenció de riscos laborals. Es tracta de regular en un sol article diversos aspectes que es veuen afectats per la prestació dels serveis en teletreball.

- Al·legació núm. 62 realitzada per UGT:
«12.1: UGT proposa que l'apartat 1 comenci de la manera següent:
« 1. El equipamiento básico tiene que aportarlo la Administración y ha de estar constituido por **una silla ergonómica y reposapiés**, un ordenador personal o un dispositivo análogo (la resta de l'article continuarà igual)»»

Contestació de Funció Pública:

No és necessari fer aquestes referències quan ja es regula que es donarà compliment a la normativa de prevenció de riscos laborals.

- Al·legació núm. 63 realitzada per CCOO:
«12.1: - CCOO diu:
Artículo 12. Se establece que el equipamiento será el mismo en las jornadas presenciales, por lo que el trabajador deberá trasladar el trabajador del equipo informático para sus jornadas presenciales. Esto supone un riesgo innecesario y asumir el riesgo de pérdida y/o avería causada por los desplazamientos (punto 2 del art). Además de la necesidad de otros instrumentos hardware (monitores, teclados, etc.) para la correcta ergonomía del puesto dentro de la administración, como donde se desarrolla el teletrabajo.»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta observació atès que duplicar els equips suposaria una despesa inassumible per a l'Administració. La utilització d'equips portàtils no necessàriament és contrària a les exigències de la correcta ergonomia.

- Al·legació núm. 64 realitzada per STEI-Intersindical:
«12.1: STEI proposa al final de l'apartat 1 afegir: «És podrà autoritzar l'ús de dispositius propietat de l'empleat públic, sempre i quan compleixin els requisits i les polítiques de seguretat que s'estableixin.»»

Contestació de Funció Pública:

S'accepta aquesta possibilitat i s'introduirà al projecte de decret.

- Al·legació núm. 65 realitzada per SINTTA:
«12.1: SINTTA considera que el trasllat de l'ordinador constantment implica un risc en el manteniment de l'aparat i obliga a la persona teletreballadora a anar carregada amb un pes innecessari. Proposen mantenir el PC de l'oficina perquè és la forma més adequada per fer la feina presencial, i evitar trasllats i riscos innecessaris.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la contestació de l'al·legació núm. 63.

- Al·legació núm. 66 realitzada per USO:

«12.4: - USO al·lega:

«La frase que comienza por “La persona autorizada ha d’emplenar...” no guarda coherencia con el resto del párrafo, por lo que debe ser un punto aparte, u otro apartado.

Respecto a la PRL el Decreto Valenciano es más claro, ya además de hablar de un cuestionario dice que se hará con él: verificarlo para asegurarse que las condiciones en que se desempeñan las funciones del puesto de trabajo en el domicilio no suponen riesgo para la salud de la persona teletrabajadora; se prevé una inspección voluntaria de la casa; se especifica que será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (art. 9 del Decreto de Valencia).»

Contestació de Funció Pública:

Ja es preveu que els teletreballadors tenen els mateixos drets i deures que la resta de personal. No és assumible per part del servei de prevenció realitzar inspeccions en els domicilis particulars i per això es donarà als teletreballadors formació específica en matèria de prevenció de riscos laborals.

- Al·legació núm. 67 realitzada per Stei-Intersindical:

«12.4: - STEI proposa suprimir l’apartat 4 i afegir un nou article «Prevenció de riscos laborals» amb la redacció següent:

«1. El lloc determinat per al desenvolupament del teletreball haurà de complir la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, amb esment especial amb els aspectes relacionats amb la seguretat i l’ergonomia.

2. Una vegada autoritzat el teletreball, el servei de prevenció responsable de l’avaluació del lloc remetrà a la persona teletreballadora el qüestionari d’autoavaluació corresponent en matèria de prevenció de riscos laborals, el qual serà retornat degudament complimentat i signat per a la seva valoració. En el cas que en la sol·licitud consti més d’un lloc de treball a distància, es fa un autoqüestionari per a cada un d’aquests.

En funció de les dades obtingudes en el qüestionari el Servei de Prevenció facilitarà a l’interessat informació sobre les mesures preventives en la seva avaluació de riscos, les necessitats de correcció, si fos el cas, i totes les instruccions i recomanacions necessàries sobre prevenció de riscos, ergonomia, organització del treball i hàbits saludables. El teletreballador és

el responsable de complir el que ha declarat en l'autoqüestionari i ha d'adoptar les mesures que es proposen.

3. Als efectes de contingències professionals serà d'aplicació la normativa vigent en matèria d'accidents de treball i malalties professionals.»

Contestació de Funció Pública:

Ens remetem a la contestació de l'al·legació anterior.

- Al·legació núm. 68 realitzada per CCOO:
«12.5: - CCOO. Pensa que digitalitzant prèviament aquesta documentació no hauria d'haver cap problema.»

Contestació de Funció Pública:

Una de les premisses del teletreball és la utilització de mitjans electrònics, la qual cosa inclou la digitalització de documents.

- Al·legació núm. 69 realitzada per USO:
«12.5: USO diu que no té sentit perquè segons el decret no es pot autoritzar teletreball a llocs que utilitzin dades protegides, és redundant.»

Contestació de Funció Pública:

No és redundant en la mesura que seria possible autoritzar el teletreball a llocs de feina que poden emprar dades protegides només puntualment, cosa que s'hauria de fer en els dies presencials.

- Al·legació núm. 70 realitzada per STEI-Intersindical:
*«12.5: - STEI proposa suprimir de l'apartat 5 el text següent: « En cap cas, no es poden treure documents en format de paper que continguin dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal fora de les dependències de l'Administració»
Reitera que aquesta modificació obeeix al fet que l'Administració ja no hauria d'emprar paper.»*

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació en la mesura que és un fet que l'Administració avui en dia encara empra documents en format paper.

- Al·legació núm. 71 realitzada per CCOO:
«12.7: Sobre la desconexió digital, CCOO considera que aquesta garantia s'hauria de concretar més, i no quedar en un enunciat.»

Contestació de Funció Pública:

El contingut del dret a la desconexió digital serà el que reconegui l'ordenament jurídic i la jurisprudència.

- Al·legació núm. 72 realitzada per USO:
«12.7: Per USO el punt sobre la comunicació s'hauria de col·locar en la part del pla de treball i supervisió. I per altra part, el punt sobre la desconnexió hauria d'anar a la part de drets.»

Contestació de Funció Pública:

Es revisarà la redacció d'aquests aspectes.

- Al·legació núm. 73 realitzada per SINTTA:
«12.7: - SINTTA, l'article 12.7 no obliga a la persona teletreballadora a facilitar el seu telèfon de contacte. Només ho estableix com opcional i no com una obligació. Tampoc queda clar si el telèfon de contacte només és per la comunicació entre el supervisor i la persona teletreballadora. Es considera adient que la persona teletreballadora faci el desviament del número de telèfon i/o estigui localitzable no només pel supervisor sinó per qualsevol persona que vulgui contactar amb ell. D'aquesta manera hi haurà igualtat de tracte amb les persones que estan de forma presencial. En base a aquesta argumentació, SINTTA afirma que és important i quasi imprescindible que s'inclogui com a requisit de l'article 5 que la persona teletreballadora disposi d'un telèfon de contacte.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà la necessitat que la personal teletreballadora faciliti un telefon de contacte.

Article 15 relatiu a Revocació per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal

- Al·legació núm. 74 realitzada per STEI-Intersindical:
«15.1.a): STEI. S'ha d'afegir que la revocació per necessitats del servei han d'estar degudament justificades.»

Contestació de Funció Pública:

Els actes desfavorables sempre han de ser objecte de motivació.

- Al·legació núm. 75 realitzada per USO:
«15.1b): USO al·lega: «Se tiene que desarrollar un sistema de evaluación del teletrabajo. En todo caso, se tendría que valorar qué sanciones puede llevar a cabo y tipificarlas. En Catalunya asocian una evaluación negativa con la posibilidad de solicitar otra vez teletrabajo, como si fuera una sanción. Sanciones reservadas a ley pero dejamos la sugerencia.»»

Contestació de Funció Pública:

L'avaluació 360 també es realitza amb relació a les persones teletreballadores i els és d'aplicació el règim disciplinari.

- Al·legació núm. 76 realitzada per USO:

«15.1.d): - USO afegeix:

A Catalunya incorporen aquests supòsits:

5.4 L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball s'extingeix, amb l'audiència prèvia de la persona afectada, per necessitats dels serveis degudament justificades, l'avaluació desfavorable per part de la persona supervisora dels objectius fixats o l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

Així mateix, l'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball s'extingeix pel canvi de lloc de treball i per renúncia de la persona autoritzada.»

Contestació de Funció Pública:

Amb la redacció del projecte de decret tots aquests casos ja queden coberts.

- Al·legació núm. 77 realitzada per STEI-Intersindical:

«15.1.d): STEI. S'ha de modificar el supòsit de la lletra d) en el sentit que, si l'ocupació del nou lloc de treball també és compatible amb la modalitat de prestació del servei en teletreball, es podrà continuar amb aquesta modalitat sense l'obligació de retorn a la modalitat presencial.»

Contestació de Funció Pública:

En tot cas la continuació en la modalitat de teletreball després d'un canvi de lloc de feina ha de passar per la nova avaluació de les característiques del lloc i les circumstàncies del servei.

- Al·legació núm. 78 realitzada per CCOO:

«15.3: CCOO. El correcte seria que el termini de preavis per a la finalització de la prestació en la modalitat de teletreball fos el mateix per ambdues parts.»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació atès que les raons de l'Administració han de respondre a l'interès general i al servei públic i no a un interès particular.

- Al·legació núm. 79 realitzada per STEI-Intersindical:

«STEI proposa afegir un punt 4 que digui: «La suspensió del teletreball suposarà el retorn a la modalitat presencial en el termini mínim de cinc dies hàbils a la notificació de la resolució.»»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta proposta atès que la reincorporació ha de ser el mes aviat possible.

Article 16 relatiu a *Establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears*

- Al·legació núm. 80 realitzada per CCOO:

«16.1: CCOO al·lega:

Artículo 16. En relación al establecimiento de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para situaciones extraordinarias, tan solo se establece el deber de informar a los representantes de los trabajadores. Es necesario establecer y garantizar la participación de los agentes sociales, y por lo tanto no tan solo desde un punto de vista de la información.

Disposición transitoria única. Aportación de equipos por parte de la Administración El Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas constituye un marco estratégico global para avanzar en la transformación de la Administración para mejorar la accesibilidad de los servicios públicos digitales a los ciudadanos, ciudadanas y favorecer la eficiencia y eficacia de los empleados públicos. Estos están íntimamente ligados a los objetivos del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Por lo que no se entiende la disposición transitoria única si se debe proceder a susodicho Plan, y se deben establecer los hitos necesarios para su desarrollo para superar las actuales brechas, por lo que se debe contar con *los medios necesarios para su consecución.»*

Contestació de Funció Pública:

Si s'informa als representants dels treballadors no és necessari comptar amb la participació dels agents socials que a més aquí s'expressen de forma indeterminada. Pel que fa a l'aportació d'equips ens remetem a la contestació d'al·legacions anteriors.

- Al·legació núm. 81 realitzada per CCOO:

«16.4: CCOO. Això no hauria de suposar una limitació de les garanties que el decret ofereix a les persones al seu servei.»

Contestació de Funció Pública:

Aquest apartat es refereix que algunes limitacions ordinàries per accedir al teletreball es podran veure alterades però en cap cas ha de ser en detriment dels drets dels empleats.

- Al·legació núm. 82 realitzada per STEI-Intersindical:

«16.5: STEI proposa al final de l'apartat 5 afegir: « [...] tipus de teletreball, així com una previsió de la durada de la situació extraordinària o excepcional.»

Contestació de Funció Pública:

No es considera necessari introduir una regulació en relació amb aquests aspectes atès que no es pot preveure la durada de les situacions extraordinàries.

- Al·legació núm. 83 realitzada per USO:

«16.5: USO. No hemos encontrado referencias a la Comisión de Teletrabajo ¿dejará de existir?

Creemos que es importante que se mantenga, y se le dote de autonomía para poder gestionar todo el volumen de teletrabajo que se tiene que generar, y de mantener una línea uniforme para la concesión, evaluación y control del teletrabajo. Debería tener representación de personal, EBAP, DGTIC, soporte técnico. »

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà un article relatiu a la Comissió Tècnica de Teletreball de la mateixa naturalesa i funcions que la que ja existeix amb el Decret 36/2013, de 28 de juny.

- Al·legació núm. 84 realitzada per UGT:

«UGT proposa adicionar un article nou:

« Article 17. Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo

1. Se crea la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo como órgano colegiado de seguimiento y control de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, adscrita a la conselleria competente en materia de administración pública y que estará constituida por los siguientes miembros:

- a) Presidencia: persona titular del centro directivo competente en materia de función pública o persona en la que delegue.
- b) Cinco vocales, designados mediante resolución de la persona titular competente en materia de función pública.
- c) Secretaria: desempeñará esta función la persona que designe la Presidencia de entre los que actúen en calidad de vocal.

2. La convocatoria de la sesión constitutiva se realizará por resolución de la persona titular del centro directivo competente en materia de función pública y será publicada en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

3. La comisión se reunirá con carácter ordinario con una periodicidad

mínima semestral .

Artículo 18 . Competencias de la comisión técnica

Son competencias de la Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo:

- a) Estudiar las incidencias que le comuniquen los centros directivos sobre la materia y dictar criterios para su resolución.
- b) Establecer criterios orientativos en relación con los puestos excluidos de la modalidad de teletrabajo.
- c) Elaborar y valorar los cuestionarios para evaluar el funcionamiento de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, así como el índice de satisfacción de las personas teletrabajadoras y supervisoras.
- d) Informar con carácter facultativo sobre las quejas que se presenten en relación con la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo.
- e) Realizar por muestreo una fiscalización de los expedientes de teletrabajo tramitados y autorizados, que abarcará también la comprobación de la existencia y permanente actualización de los planes individuales de trabajo.
- f) Elaborar un informe anual de seguimiento de las resoluciones emitidas, en el que se incluirán los principales datos cuantitativos, la valoración de los resultados obtenidos y del grado de eficiencia del trabajo, las incidencias manifestadas y, en su caso, las propuestas de mejora que se consideren oportunas.

Artículo 19. Comisión del Seguimiento del Acuerdo

1. Se crea también una Comisión de Seguimiento del Acuerdo de composición paritaria, de la que formarán parte los representantes de la Administración autonómica que designe la persona titular del centro directivo competente en materia de función pública, que ejercerá su presidencia, por sí misma o por persona en quien delegue, y por un representante designado por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Servicios Generales.
2. Esta comisión se reunirá con carácter ordinario con la misma periodicidad que la comisión técnica, con el objeto de que los representantes de las organizaciones sindicales puedan:

- a) Conocer las incidencias y las quejas que se produzcan.
- b) Participar en la propuesta de los criterios orientativos en relación con los puestos excluidos del régimen de teletrabajo y en la elaboración de los criterios de interpretación para la correcta aplicación de este artículo.
- c) Recibir información de las resoluciones denegatorias y de las causas que las motivan.
- d) Conocer y debatir el informe anual.
- e) Formular propuestas de mejora.

También se podrá reunir con carácter extraordinario por iniciativa de la Presidencia o de la mayoría de las y los representantes de la parte social, con el objeto de estudiar propuestas de mejora de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà un article relatiu a la Comissió Tècnica de Teletreball de la mateixa naturalesa i funcions que la que ja existeix amb el Decret 36/2013, de 28 de juny. No s'accepta cap comissió de seguiment de l'Acord perquè ens trobam davant la tramitació d'una norma de caràcter general de rang reglamentari i no d'un acord entre l'Administració i la part social.

- Al·legació núm. 85 realitzada per STEI-Intersindical:
«STEI proposa afegir un article nou:

«Comissió de seguiment

1. Es crea la Comissió de seguiment de teletreball, de composició paritària, de la qual formaran part els representants que determini el titular de la conselleria competent en matèria de funció pública i les organitzacions sindicals presents a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i del Comitè Intercentres.

2. Correspon a aquesta Comissió:

- a) El seguiment de l'aplicació del teletreball.
- b) Estudiar i proposar les mesures de millora o de desenvolupament de teletreball que estimi procedents.
- c) Resoldre les discrepàncies de les revocacions de la prestació de serveis en modalitat de teletreball per part de l'Administració quan el teletreballador no estigui d'acord.
- d) Regular la prestació de serveis en modalitat de teletreball en les situacions extraordinàries o excepcionals que regula l'article 16 d'aquest Decret.
- e) Conèixer aquells assumptes que li siguin traslladats per la Direcció

General competent en matèria de funció pública.

f) Proposar a la Mesa Sectorial de Serveis Generals les modificacions pertinents pel que fa a la definició dels llocs com a susceptibles o no de teletreball.»

Contestació de Funció Pública:

S'introduirà un article relatiu a la Comissió Tècnica de Teletreball de la mateixa naturalesa i funcions que la que ja existeix amb el Decret 36/2013, de 28 de juny.

Disposició addicional única relativa a *Utilització d'aplicacions informàtiques corporatives o departamentals*

- Al·legació núm. 86 realitzada per STEI-Intersindical:
«L'STEI proposa una nova redacció d'aquesta disposició;

*« Els llocs de treball que, per exercir les seves funcions, requereixen la utilització d'aplicacions informàtiques corporatives o departamentals durant el període no presencial, poden acollir-se a la modalitat de teletreball. ~~sempre que~~ La direcció general competent en matèria d'innovació i desenvolupament tecnològic **proporcionarà les mesures necessàries (VPN)** ~~acrediti que~~ ~~L'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears disposa de les tecnologies adequades~~ per permetre l'accés a aquestes aplicacions amb garantia de la seguretat dels sistemes.»»*

Contestació de Funció Pública:

No s'admet la proposta de canvi de redacció atès que es considera més adient la redacció de l'esborrany.

Disposició transitòria única relativa a *Aportació d'equips per part de l'Administració*

- Al·legació núm. 87 realitzada per CCOO:
«CCOO, en relació a l'expressió «disponibilitat pressupostària» considera que no es pot diferir tant en el temps la instauració del teletreball.»

Contestació de Funció Pública:

L'Administració respectarà allò que disposa la normativa bàsica estatal i ho farà de conformitat amb els mitjans disponibles.

- Al·legació núm. 88 realitzada per USO:
«USO : Solo es aceptable si se permite la utilización de medios propios. Si no podría ser forma de bloquear el sistema.»

Contestació de Funció Pública:

Fins que l'Administració no pugui aportar els equips es preveurà la possibilitat que l'empleat públic els aporti, sempre i quan compleixin els requisits que s'estableixin.

- Al·legació núm. 89 realitzada per STEI-Intersindical:

«STEI proposa eliminar la frase «d'acord amb la disponibilitat pressupostària.»

A més proposa afegir un paràgraf nou:

«Mentre no es faci efectiu el que disposa el paràgraf anterior, el personal que vulgui accedir al teletreball i disposi de mitjans propis amb els requisits tècnics adients, pot optar a fer-los servir de forma voluntària. A més, quan es compleixi el termini de sis mesos sense que l'Administració hagi complert aquesta obligació, el treballador que ha aportat els seus mitjans tindrà dret a una compensació econòmica.»»

Contestació de Funció Pública:

No és possible eliminar aquest incís atès que altrament no es podria garantir l'aportació dels mitjans.

- Al·legació núm. 90 realitzada per CSIF:

«CSIF al·lega:

Solicitamos eliminar la coetilla "de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria" para garantizar el compromiso de la Administración en lo que a dotación de los equipos necesarios se refiere.

Consideramos que la Administración debe trabajar para garantizar el equipo de trabajo necesario a todo el empleado público que acceda a la modalidad de teletrabajo. La dotación de los medios necesarios no debe estar sujeta a la disponibilidad presupuestaria, cosa que podría ocasionar agravio comparativo entre el personal que aporta su equipo y el que recibe el equipo por parte de la Administración.»

Contestació de Funció Pública:

No s'accepta aquesta al·legació sense perjudici que l'Administració farà tot el possible per donar compliment a allò que disposa el TREBEP sobre aportació de mitjans.

- Al·legació núm. 91 realitzada per SINTTA:

«SINTTA. L'article 5 només exigeix a la persona que sol·licita el teletreball que disposi de línia d'accés a internet. Crec que s'hauria d'afegir que la persona teletreballadora haurà de disposar d'equip informàtic fins que l'Administració no li pugui proporcionar un equip.»

Contestació de Funció Pública:

En aquest moment no es considera oportú obligar a disposar d'un equip informàtic, però si l'Administració no es pot facilitar un per raons pressupostàries no seria possible accedir al teletreball. De totes formes es farà una regulació en una disposició transitòria.

11. Modificacions introduïdes com a conseqüència de l'acceptació de les observacions i suggeriments presentats en els tràmits d'audiència i informació pública previstos en l'article 58 de la Llei 1/2019

Com a conseqüència de l'acceptació de les al·legacions i observacions formulades durant els tràmits d'audiència i informació pública previstos en l'article 58 de la Llei 1/2019, el Projecte de decret és objecte de les modificacions següents:

Redacció del 1r esborrany de 22/11/2021	Modificacions introduïdes pel tràmit d'audiència i informació pública
Apartat II del preàmbul 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 que podran acomplir-se en la modalitat de teletreball. — Establir un model mixt de teletreball en el qual el treball es faci de forma presencial un mínim de dos dies a la setmana.	Apartat II del preàmbul modificat 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. — <u>Establir les característiques i els motius pels quals els llocs de feina poden quedar exclosos de la possibilitat d'acollir-se al teletreball.</u> — Identificar, en la Relació de llocs de treball, els llocs que podran acomplir-se en la modalitat de teletreball. — Establir un model mixt de teletreball en el qual el treball es faci de forma presencial <u>un mínim d'un dia dia a la setmana.</u> — <u>Conciliar la prestació dels serveis públics i el dret al teletreball dels empleats públics.</u>
	S'addiciona un apartat III al preàmbul A banda dels objectius esmentats en el punt anterior, el teletreball té altres beneficis tant per als treballadors com per als teletreballadors com per a la societat. Així, d'una banda, tot i no configurar-se com una mesura de conciliació de

	la vida personal, familiar i laboral, és indubtable que l'estalvi de temps de desplaçaments des del domicili al centre de treball permet als treballadors disposar de més temps per a les seves obligacions familiars i personals. I, d'altra banda, aquest mateix estalvi de desplaçaments té un impacte de la menor emissió de gasos d'efecte hivernacle.
	L'apartat III del preàmbul del 1r esborrany passa a ser el IV
	L'apartat IV del preàmbul del 1 esborrany passa a ser el V
Article 2 Definició 1. S'entén per teletreball, a l'efecte d'aquest Decret, 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. 2. En aquesta modalitat de prestació de serveis, que té caràcter voluntari i reversible, llevat de supòsits excepcionals degudament justificats, s'ha de garantir el compliment de la jornada, dels objectius fixats en aquest Decret i de les condicions exigides en matèria de prevenció de riscos laborals, de seguretat social, de privacitat i de protecció i confidencialitat de les dades.	Modificació de l'article 2 Definició 1. S'entén per teletreball, a l'efecte d'aquest Decret, <u>aquella</u> modalitat de prestació de serveis <u>a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball pot desenvolupar-se, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.</u> 2. <u>La prestació del servei mitjançant teletreball ha de ser expressament autoritzada i és compatible amb la modalitat presencial. En tot cas,</u> té caràcter voluntari i reversible, llevat de supòsits excepcionals degudament justificats i s'ha de garantir el compliment de la jornada, dels objectius fixats en aquest Decret i de les condicions exigides en matèria de prevenció de riscos laborals, de seguretat social, de privacitat i de protecció i confidencialitat de dades.
Article 3 Àmbit d'aplicació personal i material Aquest Decret és d'aplicació 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.	Modificació de l'article 3 Àmbit d'aplicació personal i material Aquest Decret és d'aplicació al personal funcionari representat a la Mesa Sectorial de Serveis Generals i al personal laboral de serveis generals <u>representat al comitè intercentres</u> 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.

Article 4 Relació de llocs de treball 2. Un lloc de treball és susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball en funció del seu contingut competencial, sempre que les necessitats del servei ho permetin. Amb caràcter orientatiu, es consideren susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat els llocs de treball les funcions dels quals es puguin exercir de forma telemàtica i que no impliquin en cap cas el transport de documentació en paper que contengui dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal, com és ara l'elaboració d'informes, de normativa, d'estudis, l'assessoria o la correcció i traducció de documents. No obstant això, s'estableix un màxim del 50 % dels llocs de feina de cada servei que poden ser desenvolupats mitjançant teletreball. En aquest percentatge, no es tenen en compte els llocs de feina no susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat. Es pot augmentar aquest percentatge en els serveis en els quals, ateses les característiques, queda justificat degudament. 3. No són susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà. — Els llocs de treball en els quals, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera contínua i reiterada, documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal. — Els llocs de treball les funcions dels quals comporten necessàriament la prestació de serveis presencials. — Els llocs de treball que comporten funcions de direcció, coordinació o supervisió iguals o superiors a caps de servei o assimilats, i les secretaries d'alts càrrecs. A l'efecte d'aquest article, s'entenen per serveis presencials els serveis la prestació efectiva dels	Modificació de l'article 4.2 i 3 i addició d'un apartat 4 Relació de llocs de treball 2. Un lloc de treball és susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball en funció del seu contingut competencial, sempre que les necessitats del servei ho permetin. <u>Amb caràcter orientatiu, i llevat de les situacions extraordinàries o excepcionals a què es refereix l'article 19, es consideren susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat els llocs de treball les funcions dels quals es puguin exercir de forma telemàtica com és ara l'elaboració d'informes, de normativa, d'estudis, l'assessoria o la correcció i traducció de documents i que no impliquin en cap cas el transport de documentació en paper que contengui dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal.</u> Paràgraf suprimit 3. No són susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball: — Els llocs de treball d'oficines de registre, atenció i informació al ciutadà. — Els llocs de treball en els quals, per motiu de les funcions, s'utilitza, de manera contínua i reiterada, documentació oficial en paper que conté dades confidencials o protegides per la normativa de protecció de dades de caràcter personal. — Els llocs de treball les funcions dels quals comporten necessàriament la prestació de serveis presencials. — Els llocs de treball que comporten <u>en cada unitat les funcions més altes de direcció, coordinació o supervisió i les secretaries d'alts càrrecs.</u> A l'efecte d'aquest article, s'entenen per serveis presencials els serveis la prestació efectiva dels
--	--



quals només queda plenament garantida amb la presència física de la persona empleada pública a les dependències de l'Administració.	quals només queda plenament garantida amb la presència física de la persona empleada pública a les dependències de l'Administració. S'afegeix una apartat 4t a l'article 4 4. <u>L'adequació de la relació de llocs de feina ha de ser objecte de revisió cada vegada que es produeixi una modificació i com a mínim se n'ha de fer una revisió anual.</u>
L'article 5 passa a ser el 7 (veure l'article 7 de la columna dreta)	Addició de l'article 5 <u>Garantia de la prestació de serveis presencials</u> 1. <u>Malgrat els llocs de feina siguin susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball, per tal de garantir l'accés dels ciutadans a l'administració, les unitats administratives hauran de comptar amb una presència diària mínima obligatòria del trenta-tres per cent dels seus efectius durant tot el temps d'obligada presència.</u> 2. <u>Es pot excedir aquest percentatge, motivadament, en funció de les necessitats del servei.</u> 3. <u>Per tal de conciliar la garantia de la prestació de serveis presencials i el dret al teletreball, s'establiran, si escau, tornos en la prestació de serveis en la modalitat de teletreball entre els diferents empleats de la mateixa unitat que hi tinguin dret.</u> 4. <u>La planificació dels tornos de teletreball es farà a cada unitat de treball i tindrà caràcter trimestral.</u>
	Addició de l'article 6 <u>Criteris preferents de prestació de serveis mitjançant teletreball</u> 1. <u>Quan hi hagi diverses persones de la mateixa unitat de treball que vulguin prestar serveis mitjançant teletreball i, per tal de garantir la prestació de serveis presencials, no sigui viable atorgar aquesta modalitat de treball a totes, esgotades les possibilitats de rotació, de treball per tornos o d'acord entre les persones sol·licitants s'han de valorar les circumstàncies següents, degudament acreditades:</u> a) <u>Per conciliació de la vida familiar i personal amb la laboral:</u>

	a.1. <u>Per tenir fills o filles amb discapacitat: 5 punts per cada un.</u> a.2. <u>Per tenir fills o filles menors d'edat, d'acord amb l'escala següent:</u> — <u>Igual o menors d'1 any: 4 punts per cada un.</u> — <u>Des d'1 any fins a 3 anys: 3,5 punts per cada un.</u> — <u>Des de 3 anys fins a 6 anys: 3 punts per cada un.</u> — <u>Des de 6 anys fins a 12 anys: 2,5 punts per cada un.</u> — <u>Des de 12 anys fins a 16 anys: 2 punts per cada un.</u> — <u>Des de 16 anys fins a 18 anys: 1,5 punts per cada un.</u> a.3. <u>Per tenir el cònjuge o la parella estable inscrita en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears, amb discapacitat o que no es pugui valer per si mateix: 5 punts.</u> a.4. <u>Per tenir un altre familiar a càrrec directe fins al segon grau de consanguinitat o afinitat amb discapacitat o que no es pugui valer per si mateix, sempre que no duguï a terme cap activitat retribuïda: 4 punts per cada un.</u> b) <u>Per ser família monoparental: 2 punts.</u> c) <u>Per ser personal empleat públic amb una discapacitat relacionada amb la mobilitat o que afecti aquesta mobilitat:</u> — <u>Si la discapacitat és superior al 45 %: 5 punts.</u> — <u>Si la discapacitat està entre el 33 % i el 45 %: 3 punts.</u> d) <u>Per tenir una alteració de la salut que afecti la mobilitat, en la qual una disminució dels desplaçaments contribuirà de manera rellevant a una millora de la salut, acreditada per un informe mèdic, o patir algun tipus de condicionant de salut del qual resulti que l'autorització de la modalitat de teletreball contribuirà a una realització més òptima de les seves funcions, sempre que estigui acreditat mitjançant un informe mèdic: 3 punts.</u> e) <u>Per la distància de desplaçament del domicili al lloc de treball: 0,25 punts per cada 5 km fins a un màxim de 3 punts.</u> f) <u>Per estar cursant estudis reglats o relacionats amb el lloc de treball: 1 punt.</u> g) <u>Per ser víctimes de violència de gènere: 4</u>
--	--

	<u>punts.</u> 2. <u>En cas d'igualtat en la puntuació total, es desempatarà, successivament, amb la puntuació més alta obtinguda en els diferents apartats en l'ordre en què estan indicats. Si persisteix, es preferirà la persona amb més antiguitat en aquesta unitat de treball. En darrer lloc, es resoldrà per sorteig públic.</u> 3. <u>Les referències que en aquest apartat es fan a fills i filles s'entenen fetes també a les persones que es trobin en règim de tutela o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment, si es preveu que duri durant tot el temps del teletreball.</u> 4. <u>Així mateix, les referències que en aquest article es fan al parentiu en grau d'afinitat inclouen també la relació entre la persona sol·licitant i els parents per consanguinitat de la parella de fet inscrita en el Registre de Parelles Estables de les Illes Balears.</u>
Article 5 Requisits 1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret, interessat a prestar serveis mitjançant la modalitat de teletreball, ha de reunir i acreditar els requisits següents: a) Estar en situació de servei actiu. Això no obstant, també es pot presentar la sol·licitud d'accés a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball des de qualsevol situació administrativa que comporti reserva del lloc de treball. b) Ocupar un lloc de treball, en qualsevol modalitat d'ocupació, que es consideri susceptible de ser prestat en la modalitat de teletreball segons la Relació de llocs de treball i sempre que ho permetin les necessitats del servei.	L'article 5 del 1r esborrany passa a ser el 7 però amb modificacions en la redacció Article 7 Requisits 1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Decret, interessat a prestar serveis mitjançant la modalitat de teletreball, ha de reunir i acreditar els requisits següents: a) Estar en situació de servei actiu. Això no obstant, també es pot presentar la sol·licitud d'accés a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball des de qualsevol situació administrativa que comporti reserva del lloc de treball. b) Ocupar un lloc de treball, en qualsevol modalitat d'ocupació, que es consideri susceptible de ser prestat en la modalitat de teletreball segons la Relació de llocs de treball i sempre que ho permetin les necessitats del servei. c) <u>Acreditar un acompliment mínim de sis mesos en el lloc de treball que pretén acomplir</u>

c) Disposar d'una línia d'accés a internet que garanteixi una adequada connexió per al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de feina, i amb els requisits que, a aquest efecte, estableixi la Direcció General de Modernització i Administració Digital. d) Acreditar mitjançant un certificat expedit per l'Escola Balear d'Administració Pública haver contestat correctament el qüestionari previst en l'article 13 d'aquest Decret. En cas de no poder lliurar aquest certificat amb la sol·licitud, es pot fer durant la tramitació, però, en tot cas, s'ha d'aportar per iniciar la prestació en la modalitat de teletreball, per la qual cosa en aquests supòsits la resolució d'autorització s'ha de fer condicionada a aquesta aportació.	<u>mitjançant teletreball o en un altre lloc amb funcions anàlogues, sempre que en el darrer cas ja dugui un mes en el que s'ha d'exercir mitjançant teletreball.</u> <u>En els supòsits en què la sol·licitud es faci des d'alguna situació administrativa que comporti reserva de lloc de treball, un cop demanat el reingrés al servei actiu, s'ha d'acreditar que es va acomplir efectivament el lloc reservat durant un mínim de sis mesos, si fa menys de tres anys des que va deixar d'acomplir-lo. Si fa més de tres anys, a més, s'haurà d'ocupar com a mínim el lloc tres mesos, posteriorment al reingrés, abans d'accedir a prestar-lo en la modalitat de teletreball.</u> d) Disposar d'una línia d'accés a internet que garanteixi una adequada connexió per al desenvolupament de les funcions pròpies del lloc de feina, i amb els requisits que, a aquest efecte, estableixi la Direcció General de Modernització i Administració Digital. e) <u>Haver realitzat la formació i contestat correctament el qüestionari previst en l'article 15 d'aquest Decret.</u> f) <u>Tenir la resolució d'autorització regulada en aquest Decret.</u> [s'afegeixen els apartats 2 i 3] 2. <u>El requisit regulat en la lletra d) de l'apartat anterior es justificarà mitjançant una declaració responsable de la persona interessada.</u> 3. <u>Els requisits s'han de mantenir durant tot el període en què es prestin serveis mitjançant teletreball.</u>
	L'article 6 del 1r esborrany passa a ser el 8 i només es modifica l'epígraf de l'article

Article 6 Accés a la prestació del servei en règim de teletreball	Article 8 <u>Sol·licitud d'accés a la prestació del servei en règim de teletreball</u>
Article 7 Tramitació i resolució [...] 3. En el termini màxim de dos mesos, comptadors des de l'entrada de la sol·licitud de la persona interessada en el Registre de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la persona titular de la conselleria o l'òrgan de direcció dels ens del sector públic instrumental en què estigui adscrita, ha de dictar i notificar una resolució motivada sobre l'acceptació o la denegació de la sol·licitud formulada, que ha de contenir, com a mínim, un pronunciament sobre la distribució de la jornada entre les modalitats presencial i no presencial, la fixació del termini de durada de la prestació en la modalitat de teletreball i la determinació de la persona que ha de fer de supervisora. Si un cop transcorregut aquest termini no es resol la sol·licitud, la persona interessada l'ha d'entendre desestimada.	L'article 7 del 1r esborrany passa a ser el 9 i es modifica la redacció de l'apartat 3r Article 9 Tramitació i resolució [...] 3. En el termini màxim de dos mesos, comptadors des de l'entrada de la sol·licitud de la persona interessada en el Registre de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, la persona titular de la conselleria <u>competent en matèria de funció pública</u> ha de dictar i notificar una resolució motivada sobre l'acceptació o la denegació de la sol·licitud formulada, que ha de contenir, com a mínim, un pronunciament sobre la distribució de la jornada entre les modalitats presencial i no presencial, <u>els períodes d'interconnexió</u>, la fixació del termini de durada de la prestació en la modalitat de teletreball i la determinació de la persona que ha de fer de supervisora. Si un cop transcorregut aquest termini no es resol la sol·licitud, la persona interessada l'ha d'entendre desestimada.
Article 8 Durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball L'autorització de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball ha de tenir una durada segons el que estableixi la resolució, comptadora des de la diligència a què fa referència l'apartat 4 de l'article 7, sens perjudici de les possibilitats de revocació o renúncia previstes en l'article 15.	L'article 8 del 1r esborrany passa a ser el 10 i es modifica la redacció de l'apartat 1r i s'addicionen els apartats 2n i 3r Article 10 Durada de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball 1. L'autorització de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball ha de tenir una durada màxima <u>d'un any i mínima de tres mesos, segons el que estableixi la resolució, comptadors des de la diligència a què fa referència l'apartat 4 de l'article 9, sens perjudici de les possibilitats de revocació o renúncia previstes en l'article 17.</u> 2. <u>En tot cas, l'autorització per temps inferior a un any s'ha de prorrogar automàticament per</u>

	mesos, llevat que la persona autoritzada <u>comuniqui, abans de finalitzar el termini inicialment autoritzat o de pròrroga, la voluntat de reincorporar-se a la modalitat presencial en acabar.</u> <u>En qualsevol cas, després d'un any, es podrà prorrogar l'autorització com a màxim fins a devuit mesos en total, amb la sol·licitud prèvia de la persona interessada, sempre que es mantenguin els requisits. No obstant això, la persona interessada pot sol·licitar la nova autorització almenys dos mesos abans de finalitzar els devuit mesos, per evitar que, si finalment el nou procediment acaba amb una autorització, s'hagi de produir la interrupció de la prestació amb aquesta modalitat.</u> <u>3. Un cop finalitzada aquesta modalitat de prestació de serveis no presencial, el dia hàbil següent, la persona beneficiària s'ha d'incorporar a la modalitat presencial que tenia assignada abans, llevat que tenguí concedits qualsevol situació o permís que li permeti una incorporació posterior.</u>
Article 9 Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball 1. 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 d'un dia de cada setmana es presti de forma presencial. En cap cas no es pot fraccionar la jornada diària per prestar-la en ambdues modalitats.	L'article 9 del 1r esborrany passa a ser el 11 i s'addiciona un paràgraf a l'apartat 1r i l'apartat 4^è Article 11 Distribució i control de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball 1. 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 d'un dia de cada setmana es presti de forma presencial. En cap cas no es pot fraccionar la jornada diària per prestar-la en ambdues modalitats. <u>Això no obstant, per necessitats del servei la persona que ha de complir les funcions de supervisora podrà requerir puntualment i pel temps imprescindible la incorporació al servei presencial de la persona teletreballadora per accomplir tasques concretes que no es puguin dur a terme mitjançant teletreball.</u> [...] <u>4. Els permisos per assumptes particulars s'hauran de gaudir en les mateixes condicions i</u>

	<u>proporció mínima de presencialitat que les vacances regulades en el punt anterior.</u>
	L'article 10 del 1r esborrany passa a ser el 12
Article 11 Règim jurídic del personal subjecte a teletreball El personal subjecte al règim de teletreball té els mateixos drets i deures que la resta de personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i no patirà cap variació de retribucions ni detriment d'oportunitats de formació, acció social, promoció professional ni cap altre dret reconegut als empleats públics.	L'article 11 del 1r esborrany passa a ser el 13 i a més es modifica la redacció Article 13 Règim jurídic del personal subjecte a teletreball <u>El personal que presti serveis mitjançant teletreball té els mateixos drets i deures, individuals i col·lectius, que la resta del personal que presta els seus serveis en modalitat presencial, inclosa la normativa de prevenció de riscos laborals que resulti aplicable, llevat aquells que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial</u> i no patirà cap variació de retribucions ni detriment d'oportunitats de formació, acció social, promoció professional ni cap altre dret reconegut als empleats públics.
Article 12 Equipament, protecció de dades i prevenció de riscos 1. L'equipament bàsic l'ha d'aportar l'Administració i ha d'estar constituït per un ordinador personal o un dispositiu anàleg amb les característiques quant a maquinari, programari i comunicacions que defineixi la direcció general competent en matèria d'innovació i desenvolupament tecnològic, segons la disponibilitat tecnològica i la seguretat dels sistemes. Des del moment en què s'aporti l'equipament bàsic a la persona interessada, en els llocs on sigui possible, l'ordinador personal aportat per l'Administració serà igualment d'ús en les jornades de treball presencial.	L'article 12 del 1r esborrany passa a ser el 14. Endemés s'addiciona un paràgraf final a l'apartat 1r, es modifica l'apartat 3r i es crea l'apartat 8t Article 14 Equipament, protecció de dades i prevenció de riscos 1. L'equipament bàsic l'ha d'aportar l'Administració i ha d'estar constituït per un ordinador personal o un dispositiu anàleg amb les característiques quant a maquinari, programari i comunicacions que defineixi la direcció general competent en matèria d'innovació i desenvolupament tecnològic, segons la disponibilitat tecnològica i la seguretat dels sistemes. Des del moment en què s'aporti l'equipament bàsic a la persona interessada, en els llocs on sigui possible, l'ordinador personal aportat per l'Administració serà igualment d'ús en les jornades de treball presencial. <u>Es podrà autoritzar l'ús de dispositius propietat de l'empleat públic, sempre i quan compleixin</u>

3. La connexió amb els sistemes informàtics de l'Administració autonòmica s'ha de dur a terme a través dels sistemes que l'Administració determini per garantir l'accessibilitat, l'agilitat, la seguretat i la confidencialitat de la comunicació. Les despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial, en la part proporcional que correspongui, són a càrrec de l'Administració. 7. Per a mantenir la comunicació precisa en la prestació del servei, el supervisor o supervisora i la persona teletreballadora s'han de facilitar mútuament un número de telèfon de contacte, amb la possibilitat de desviar a aquest número les telefonades dirigides a l'extensió telefònica corporativa de la persona teletreballadora. L'ús d'aquest mitjà de comunicació li ha de garantir el dret a la desconexió digital.	<u>els requisits que s'estableixin.</u> [...] 3. La connexió amb els sistemes informàtics de l'Administració autonòmica s'ha de dur a terme a través dels sistemes que l'Administració determini per garantir l'accessibilitat, l'agilitat, la seguretat i la confidencialitat de la comunicació. Les despeses de connexió derivades de la prestació de la jornada no presencial, en la part proporcional que correspongui, són a càrrec de l'Administració, <u>per la qual cosa, s'actualitzarà anualment la quantia fixa de compensació diària establerta en l'annex I d'aquest Decret.</u> [...] 7. Per a mantenir la comunicació precisa en la prestació del servei, el supervisor o supervisora i la persona teletreballadora s'han de facilitar mútuament un número de telèfon de contacte, amb la possibilitat de desviar a aquest número les telefonades dirigides a l'extensió telefònica corporativa de la persona teletreballadora. 8. <u>La prestació de serveis en la modalitat de teletreball ha de garantir el dret a la desconexió digital.</u>
Article 13 Formació 1. L'Escola Balear d'Administració Pública ha d'acreditar al personal, quan correspongui, que ha emplenat de forma adient un qüestionari relatiu a les matèries següents: formes d'acompliment de la jornada de treball no presencial, avaluació per objectius, prevenció de riscos laborals, protecció de dades, seguretat informàtica i confidencialitat administrativa. Prèviament, s'ha de posar a disposició del personal un manual de teletreball amb el contingut necessari per adquirir els coneixements assenyalats. Aquest qüestionari s'ha d'omplir abans de començar cada període nou en la modalitat de teletreball. 2. Així mateix, s'ha de posar a disposició de les	L'article 13 del 1r esborrany passa a ser el 15 i es modifica la redacció del mateix Article 15 Formació 1. <u>L'Escola Balear d'Administració Pública ha de facilitar al personal, de conformitat amb els plans i programes anuals, la formació necessària per tal de desenvolupar les competències que permetin exercir la prestació de serveis en la modalitat no presencial. Aquesta formació haurà d'incloure, com a mínim, les matèries següents: teletreball, organització del treball i gestió del temps, gestió per objectius, prevenció de riscos laborals, ciberseguretat i protecció de dades, i competències digitals bàsiques.</u> 2. <u>Així mateix, també ha de facilitar la formació necessària a les persones que han de complir les funcions de supervisores relativa, com a mínim,</u>

persones que hagin de complir les funcions de supervisors un manual relatiu a tècniques d'avaluació, direcció per objectius, planificació i gestió i formes d'acomplir la jornada de treball no presencial.	<u>a teletreball; planificació i gestió per objectius; seguiment, control i avaluació; prevenció de riscos laborals; ciberseguretat i protecció de dades, i competències digitals bàsiques.</u>
Article 14 Modificació de l'autorització o suspensió temporal [...] 2. La modificació de les condicions o la suspensió temporal s'han de dur a terme mitjançant una resolució motivada de l'òrgan competent per a la seva autorització, amb l'audiència prèvia de la persona interessada, una vegada acreditades les circumstàncies justificatives. En aquesta resolució s'han d'indicar els nous termes de la prestació amb la data a partir de la qual opera el termini de suspensió i amb aclariment de la nova data màxima final de la prestació en modalitat de teletreball.	L'article 14 del 1r esborrany passa a ser el 16 i es modifica la redacció de l'apartat 2n Article 16 Modificació de l'autorització o suspensió temporal 2. La modificació de les condicions o la suspensió temporal s'han de dur a terme mitjançant una resolució motivada de l'òrgan competent per a la seva autorització, <u>amb l'informe previ de l'òrgan directiu on presti servei</u> i l'audiència prèvia de la persona interessada, una vegada acreditades les circumstàncies justificatives. En aquesta resolució s'han d'indicar els nous termes de la prestació amb la data a partir de la qual opera el termini de suspensió i amb aclariment de la nova data màxima final de la prestació en modalitat de teletreball.
Article 15 Revocació per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal [...] 3. Igualment, quan hi concorren causes justificatives, l'empleada o empleat públic pot sol·licitar la finalització de la modalitat de teletreball abans de la data de finalització prevista, amb un preavís mínim de quinze dies. Un cop acreditada la causa al·legada, s'ha de dictar una resolució motivada de finalització de la prestació del servei en la modalitat de teletreball.	L'article 15 del 1r esborrany passa a ser el 17 i es modifica la redacció de l'apartat 3r Article 17 Revocació per part de l'Administració i finalització a instàncies del personal [...] 3. <u>Igualment, l'empleada o l'empleat públic pot sol·licitar la finalització de la modalitat de teletreball abans de la data de finalització prevista, amb un preavís mínim de quinze dies. Un cop acreditada la causa al·legada, s'ha de dictar una resolució motivada de finalització de la prestació del servei en la modalitat de teletreball.</u>
Article 16	L'article 16 del 1r esborrany passa a ser el 18 i es modifica la redacció de l'apartat 5^e Article 18

Establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears [...] 5. L'establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries s'ha de fer mitjançant resolució del conseller o consellera competent en matèria de funció pública, la qual ha de determinar, com a mínim, l'àmbit d'aplicació, els requisits, la distribució i el control de la prestació dels serveis d'aquests tipus de teletreball.	Establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries o excepcionals de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears [...] 5. L'establiment de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per situacions extraordinàries s'ha de fer mitjançant resolució del conseller o consellera competent en matèria de funció pública, la qual ha de determinar, com a mínim, <u>la motivació de les causes que ho justifiquen</u>, l'àmbit d'aplicació, els requisits, la distribució i el control de la prestació dels serveis d'aquests tipus de teletreball.
	Addició de l'article 19 Article 19 Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball 1. <u>La Comissió Tècnica de Seguiment del Teletreball és l'òrgan encarregat del seguiment de la modalitat de prestació de serveis no presencial mitjançant el teletreball, adscrit a la direcció general competent en matèria de funció pública.</u> 2. <u>Aquesta Comissió Tècnica està constituïda pels membres següents:</u> a) <u>Presidència: la persona titular de la direcció general competent en matèria de funció pública.</u> b) <u>Vicepresidència: la persona que sigui cap del Departament Jurídic de la Direcció General de Funció Pública.</u> c) <u>Quatre vocals designats per la persona titular de la direcció general competent en matèria de funció pública:</u> — <u>Dues persones en representació de la direcció general competent en matèria de funció pública (una del Servei de Prevenció de Riscs Laborals).</u> — <u>Una persona en representació de la Inspecció de Serveis.</u> — <u>Una persona en representació de la direcció general competent en matèria d'innovació i desenvolupament tecnològic.</u> d) <u>Secretaria: una persona funcionària de la</u>

	<u>direcció general competent en matèria de funció pública elegida d'entre els vocals.</u> 3. <u>En cas d'absència, vacant o malaltia del president o presidenta, l'ha de suplir el vicepresident o vicepresidenta. Els membres suplents designats han d'assistir a les reunions de la Comissió Tècnica en cas d'absència, vacant o malaltia dels membres titulars. Els membres que siguin membres nats poden delegar l'assistència d'acord amb la normativa vigent.</u> 4. <u>La Comissió Tècnica té les funcions següents:</u> — <u>Elaborar un informe previ a la resolució dels recursos que es plantegin en matèria d'aquest Decret.</u> — <u>Estudiar les incidències que es puguin plantejar i proposar-hi solucions.</u> — <u>Establir criteris orientatius amb relació als llocs susceptibles de ser exercits en aquesta modalitat o a l'àmbit d'aplicació del Decret quant al que estableix l'article 4.</u> — <u>Valorar el resultat dels qüestionaris de satisfacció de l'avaluació del teletreball, adreçats tant al personal teletreballador com al personal responsable de les unitats on presten serveis.</u> — <u>Qualsevol altres funcions relacionades amb l'objecte d'aquest Decret que se li encomanin.</u> 5. <u>La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari un cop cada quatre mesos, i amb caràcter extraordinari, a instàncies de la presidència.</u>
Disposició transitòria única Aportació d'equips per part de l'Administració L'aportació d'equips a les persones que teletreballin per part de l'Administració es farà a partir de l'any 2022 d'acord amb la disponibilitat pressupostaria.	Es modifica la redacció de la disposició transitòria única Disposició transitòria única Aportació d'equips per part de l'Administració L'aportació d'equips a les persones que teletreballin per part de l'Administració es farà a partir de l'any 2022 d'acord amb la disponibilitat pressupostaria. <u>Fins aleshores, es podrà autoritzar l'ús de dispositius propietat de l'empleat públic, sempre i quan compleixin els requisits que s'estableixin.</u>
	Es modifica la redacció de la disposició final primera



GOIB /

**Disposició final primera
Habilitació**

S'habilita el titular o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret.

**Disposició final primera
Habilitació**

S'habilita el titular o la titular de la conselleria competent en matèria de funció pública per dictar les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquest Decret i per actualitzar la quantia fixa de compensació de despeses de connexió establerta a l'annex I.

Palma, 23 de juny de 2021

La directora de Funció Pública

María del Carmen Palomino Sánchez



