



PROCÉS DE CONSULTA CIUTADANA PER L'APROVACIÓ DEL REGLAMENT DEL TELETREBALL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS.

Mitjançant Reial Decret-Llei 29/2020, de 29 de setembre, s'inclou un nou article 47 bis al Text Refós de l'Estatut Bàsic dels Empleats Públics (TREBEP) per regular-hi el teletreball a les administracions públiques donant un termini de 6 mesos per mitjançant la negociació col·lectiva s'arribi a un principi d'acord.

D'acord amb el que estableix l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, amb l'objectiu de millorar la participació dels ciutadans en el procediment d'elaboració de normes amb caràcter previ a l'elaboració del projecte d'ordenança, es duu a terme una consulta pública a través del portal web de l'Ajuntament de Palau-solità i Plegamans, amb l'objectiu de recollir l'opinió dels ciutadans i organitzacions més representatives potencialment afectats per la modificació de la norma i sobre els següents punts:

1.- ANTECEDENTS I PROBLEMES QUE ES PRETENEN SOLUCIONAR AMB L'APROVACIÓ DEL REGLAMENT:

La pandèmia que estem patint ha fet que l'Ajuntament hagi de donar resposta als seus ciutadans i ciutadanes ja sigui presencialment allà on el teletreball no sigui possible, com telemàticament allà on sigui possible. A més, ho ha de fer amb rapidesa, eficiència i amb el menor cost.

També cal avançar en la conciliació de la vida familiar en el treball. El teletreball, és una manera d'iniciar el camí en aquesta direcció.

3.- OBJECTIUS DE LA NORMA:

Aquest reglament concreta el procediment per autoritzar i desenvolupar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, com a mesura destinada al personal de l'Ajuntament de Palau Solità i Plegamans que desenvolupi funcions susceptibles de realitzar-se sota aquesta modalitat.

S'entén per prestació de serveis en la modalitat de teletreball la forma d'organització del treball en virtut de la qual la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

El Reglament haurà de tractar sobre el següents temes:

- El teletreball no es conceptua com un dret subjectiu, ja que la seva utilització estarà supeditada a la garantia de la prestació dels serveis públics, assegurant el compliment de les necessitats del servei.
- La prestació del servei a distància mitjançant la modalitat de teletreball no serà considerada com ordinària ni podrà ser absoluta. En cada àmbit s'haurà de determinar el percentatge de la prestació de serveis que es pot desenvolupar per aquesta modalitat, de tal manera que es combini el treball presencial i el teletreball i es garanteixi l'atenció presencial de la ciutadania.



- El teletreball no podrà suposar cap incompliment de la jornada i de l'horari que correspongui, i tampoc de la normativa en matèria de protecció de dades.
- El teletreball haurà de contribuir a una millor organització del treball a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment.
- Prèviament, caldrà valorar que les tasques corresponents al lloc de treball es poden realitzar mitjançant teletreball, i caldrà donar la formació en competències digitals necessàries per a la prestació del servei.
- La prestació del servei a través de la modalitat de treball haurà de ser expressament autoritzada, a través de criteris objectius per a l'accés i compatible amb la modalitat presencial, que seguirà sent la modalitat ordinària de treball.
- El personal que presti serveis mitjançant aquesta modalitat tindrà els mateixos deures i drets que la resta d'empleats públics. Correspondrà a l'administració proporcionar i mantenir els mitjans tecnològics necessaris per a l'activitat.
- El desenvolupament concret de l'activitat per teletreball es realitzarà en les termes de les normes de cada administració pública i serà objecte de negociació col·lectiva en cada àmbit.
- Es garanteix el dret a la intimitat o la desconexió digital, així com l'atenció presencial a la ciutadania i els drets individuals i col·lectius del personal, amb una especial atenció als deures en matèria de confidencialitat i protecció de dades.

4.- POSSIBLES ACTUACIONS ALTERNATIVES REGULATÒRIES:

No existeix una actuació alternativa, l'Ajuntament ha de negociar un Reglament amb la part sindical en el termini màxim de 6 mesos.