

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA.

Versión 3 (29-04-2025)

Esta Memoria del Análisis de Impacto Normativo del proyecto de decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía se elabora en cumplimiento de lo establecido en el artículo 45.1.b) de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en los artículos 7 y 7.bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

En su redacción se han seguido los criterios establecidos en la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de Impacto Normativo aprobada por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 14 de mayo de 2024.

ÍNDICE

1. Resumen ejecutivo.
2. Oportunidad de la propuesta de norma.
 - 2.1. Causas, fines y objetivos perseguidos.
 - 2.1.a). Los problemas que se pretenden resolver o las situaciones que se prevén mejorar con la aplicación de la norma.
 - 2.1.b). Los motivos de interés general que justifican la aprobación de la norma.
 - 2.1.c). Los objetivos que se persiguen.
 - 2.2. Alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.
 - 2.3. Justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación.
3. Contenido y análisis jurídico de la propuesta de norma.
 - 3.1. Contenido.
 - 3.1.a). Estructura del proyecto de decreto.
 - 3.1.b). Principales aspectos y medidas más importantes contenidas en el decreto.
 - 3.1.c). Elementos novedosos del proyecto de decreto.
 - 3.2. Procedimiento.
 - 3.2.a). Diseño funcional del procedimiento.
 - 3.2.b). Análisis del procedimiento.
 1. Evaluación de las cargas administrativas.
 2. Plazo.
 3. Silencio administrativo.
 4. Procedimiento vigente a la entrada en vigor del decreto.

- 3.2.c). Órganos.
- 3.3. Análisis jurídico.
 - 3.3.a). Competencia.
 - 3.3.b). Justificación del rango formal.
 - 3.3.c). Posible afectación a competencias sectoriales.
 - 3.3.d). Entrada en vigor.
 - 3.3.e). Período de vigencia.
 - 3.3.f). Derogaciones.
 - 3.4.g). Instrumentos de desarrollo.
- 4. Impacto económico-financiero y presupuestario.
 - 4.1. Impacto económico.
 - 4.2. Impacto económico-financiero y presupuestario.
 - 4.2.a). Medidas con impacto económico-financiero y presupuestario.
- 5. Impacto de género, en la infancia y adolescencia y en la familia.
 - 5.1. Impacto de género.
 - 5.1.a). Contexto normativo.
 - 5.1.b). Identificación de la pertinencia de género del proyecto de decreto.
 - 5.1.c). Valoración del impacto de género del proyecto de decreto.
 - 5.2. Impacto sobre la infancia y la adolescencia.
 - 5.3. Impacto sobre la familia.
- 6. Medios electrónicos.
- 7. Impacto en la protección de datos personales.
- 8. Análisis de otros impactos.
 - 8.1. Impacto en el medio ambiente.
 - 8.2. Impacto sobre las condiciones de trabajo del personal.
 - 8.3. Impacto en materia de discapacidad.
 - 8.4. Impacto sobre la salud.
 - 8.5. Impacto sobre el reto demográfico y despoblación.
- 9. Trámite de consulta pública previa. Resumen de las principales aportaciones recibidas.
- 10. Trámite de audiencia información pública y petición de informes y dictámenes.

- 10.1. Trámite de audiencia e información pública.
- 10.2. Descripción de la tramitación.
- 10.3. Petición de informes y dictámenes.
- 11. Evaluación ex post de la norma.
 - 11.1. Evaluación total.
 - 11.1.a) Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán.
 - 11.1. b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.
 - 11.1.c) Formulación de indicadores.
 - 11.1.d) Plazo para realizar la evaluación.
 - 11.2 Evaluación periódica.
 - 11.2.a) Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán.
 - 11.2. b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.
 - 11.2.c) Formulación de indicadores.
 - 11.2.d) Plazo para realizar la evaluación.

ANEXOS

- Anexo 1: valoración de oportunidad de la Viceconsejería al inicio de la tramitación.
- Anexo 2: certificado de negociación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía el día 1 de julio de 2024.
- Anexo 3: certificado de negociación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía el día 11 de julio de 2024.
- Anexo 4: certificado de negociación en la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía el día 15 de julio de 2024.
- Anexo 5: resolución de consulta pública previa, publicada el día 6 de agosto de 2024 en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.
- Anexo 6: informe previo de validación de la Secretaría General Técnica, de fecha 6 de marzo de 2025.
- Anexo 7: informe de la Secretaría General para la Administración Pública, de fecha 29 de abril de 2025, por el que se valoran las observaciones contenidas en el informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.
- Anexo 8: conformidad de la Consejería de Salud y Consumo de fecha 10 de abril de 2025.
- Anexo 9: conformidad de la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de fecha 28 de abril de 2025.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 3/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Anexo 10: solicitud de informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa, de fecha 7 de abril de 2025.

Anexo 11: informe de la Agencia Digital de Andalucía, de fecha 28 de abril de 2025.

1. RESUMEN EJECUTIVO.

DATOS GENERALES			
Órgano proponente	Secretaría General para la Administración Pública.	Fecha	29 de abril de 2025
Tipo de disposición	Proyecto de Ley.		<input type="checkbox"/>
	Decreto Legislativo.		<input type="checkbox"/>
	Decreto.		<input checked="" type="checkbox"/>
	Orden.		<input type="checkbox"/>
Título de la disposición	Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía.		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
1. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La situación de hecho que justifica la aprobación de este decreto es dar cumplimiento a la obligación establecida en el artículo 37 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la		

	<p>Función Pública de Andalucía, consistente en el desarrollo reglamentario de los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo a distancia fuera de las dependencias de la Administración, mediante la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo lo admita, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca.</p>
<p>Objetivos que se persiguen</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer un sistema regulador del teletrabajo que garantice en su concesión y ejercicio el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad. 2. Desarrollar el trabajo por objetivos, los cuales estarán vinculados a las funciones y tareas de los puestos que puedan desempeñarse en régimen de teletrabajo y, asimismo, serán evaluables respecto de las condiciones de cumplimiento establecidas y de su incidencia en la calidad del servicio público. 3. Promover la digitalización de la Administración, pues el teletrabajo precisa de la posibilidad de telematización de las funciones y tareas de los puestos de trabajo y de la tramitación electrónica de los procedimientos administrativos. 4. Mejorar las condiciones de prestación de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público. 5. Contribuir a la reducción de costes, a la lucha contra el cambio climático, a la reducción de la huella de carbono y a la sostenibilidad medioambiental, mediante la reducción de desplazamientos en los que se hace uso de medios de transporte.
<p>Principales alternativas consideradas</p>	<p>a) Respecto del rango normativo. La regulación del teletrabajo corresponde al <u>Consejo de</u></p>

	<p><u>Gobierno</u>, que la dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que le corresponde en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Asimismo, ejerce esta competencia de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, que se la atribuye para «<i>establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía</i>» (apartado 1) y para el ejercicio de «<i>la potestad reglamentaria</i>» (apartado 2.a).</p> <p>En concreto, este desarrollo reglamentario del teletrabajo debe adoptar la forma jurídica de <u>decreto</u>, por aplicación de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que define los decretos acordados por el Consejo de Gobierno como «<i>las decisiones que aprueben normas reglamentarias de éste ...</i>».</p> <p>b) Respecto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto.</p> <p>El proyecto de decreto prevé su aplicación a <u>todo el personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía, así como al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.</u></p> <p>Dada la complejidad del diseño e implantación de un sistema completo de teletrabajo en la Administración andaluza por primera vez, con independencia de su realización material en la actualidad con amparo en un pacto con las organizaciones sindicales, así como el hecho de que el proyecto de decreto es una norma de desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, se ha considerado que debe abarcar a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación y al que la misma resulta aplicable de forma directa, en los términos de su artículo 2. Ello permitirá su puesta en marcha y desarrollo al mismo tiempo y de forma homogénea. Todo ello sin perjuicio de la aplicación supletoria de la norma al personal también sujeto a la Ley de la Función Pública de Andalucía pero con legislación específica propia. Así, el personal funcionario docente no universitario y el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud se registrarán por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, será de aplicación supletoria el decreto. Y el</p>
--	--

	<p>personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se regirá por su normativa específica y, cuando dicha normativa así lo disponga, le resultará de aplicación el decreto.</p> <p>c) Respetto del contenido de la regulación.</p> <p>El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con el teletrabajo, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se ha optado por la alternativa de realizar una <u>regulación completa</u> de todos los aspectos vinculados al teletrabajo, frente a una regulación parcial, en la línea del pacto sindical previo, limitada esencialmente a las modalidades y extensión del teletrabajo, que sería incompleta y no respondería al mandato del artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía. El proyecto de decreto no tiene como fin la respuesta a una situación imprevista o temporal, sino la regulación jurídica del teletrabajo como una forma de prestación de la jornada de trabajo y, por ello, con vocación de permanencia y abarcando todas sus vertientes, desde la metodología hasta la garantía de derechos y la exigencia del cumplimiento de deberes del personal afectado. Además, regular un sistema completo de teletrabajo otorga seguridad jurídica, transparencia y objetividad al desarrollo del mismo, pues es una garantía tanto para el personal, al fijarse normas muy detalladas sobre sus derechos y el procedimiento a seguir, como para la Administración, que dispondrá de mecanismos adecuados para asegurar la correcta prestación de los servicios públicos. - Asimismo, se ha optado por <u>vincular el teletrabajo a la fijación y evaluación de objetivos</u>, frente a una regulación meramente cuantitativa de las posibles jornadas semanales que se pueden desarrollar mediante teletrabajo, para impulsar la mejora de la eficacia y la eficiencia en el desempeño de las actividades desarrolladas en régimen de teletrabajo y, así, aunar el derecho al teletrabajo con la obligación de la Administración de prestar los servicios públicos con la calidad que demanda la ciudadanía. Esta decisión ha conllevado la necesidad de establecer una regulación completa de los requisitos que deben cumplir los puestos
--	--

	<p>de trabajo y las personas que teletrabajen, pues lo contrario impediría evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados para cada actividad administrativa y llevaría exclusivamente a poder contabilizar numéricamente jornadas de teletrabajo.</p> <p>- También se ha optado por la alternativa de <u>regular concretas modalidades de teletrabajo</u> frente a la de establecer una modalidad única o común, ya que esta diferenciación permite definir singularidades en la regulación, directamente relacionadas con supuestos concretos, algunos de ellos vinculados a situaciones de salud, violencia de género o acoso, entre otros, que deben tener una protección especial. Dichas singularidades quedarían diluidas en una regulación genérica que no las atendiese específicamente.</p> <p>- Por lo que se refiere a las <u>jornadas de teletrabajo</u> y, al margen de las mencionadas singularidades que se regulan en función de las modalidades de teletrabajo y que responden cada una de ellas a supuestos específicos, se ha optado por establecer con carácter general que nunca podrán exceder de cuatro a la semana, salvo que circunstancias excepcionales aconsejen otras medidas, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante. El abanico de posibilidades es, en efecto, muy amplio, pero se ha considerado que es el margen que de forma más adecuada permite garantizar tanto el derecho al teletrabajo del personal, como la obligación de la Administración de asegurar la prestación eficiente y eficaz de los servicios públicos. No obstante, desde su entrada en vigor, la nueva regulación establece el porcentaje de teletrabajo en la modalidad general al máximo del 40%, con la posibilidad de incrementarlo al 60% en el plazo de dieciocho meses, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto, regulación esta que mejora la situación previa de partida, donde solo se autoriza una jornada semanal de teletrabajo. La decisión de diferir a un momento posterior la posible ampliación del teletrabajo en la modalidad general tiene su fundamento en la necesidad de efectuar un estudio de los resultados de la implantación del nuevo sistema y valorar su incidencia en el normal funcionamiento de la Administración, que también habilite para proponer las medidas de mejora más adecuadas.</p>
--	---

2. CONTENIDO	
Estructura de la propuesta	<p>El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, siete capítulos, cuarenta y ocho artículos, seis disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.</p> <p>El <u>capítulo I</u> regula las <u>disposiciones generales</u>: los artículos 1 a 6 regulan las cuestiones o disposiciones de carácter general: objeto, ámbito de aplicación, definición del teletrabajo, características del teletrabajo, definiciones de los conceptos más importantes que regula la norma y el régimen competencial. Destaca específicamente dentro de la regulación de estos artículos la relativa a la definición del <u>documento de compromisos</u>, a través del cual la persona teletrabajadora y la supervisora formalizan el consenso relativo a los objetivos y metas del puesto de trabajo y a los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño, y al que queda vinculada la eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo.</p> <p>El <u>capítulo II</u> regula los <u>puestos de trabajo</u>: los artículos 7 y 8 establecen los <u>requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo</u> como condición necesaria para poder desarrollar una parte de su contenido en régimen de teletrabajo.</p> <p>El <u>capítulo III</u> contiene los <u>requisitos</u> para la realización del teletrabajo: los artículos 9 a 13 establecen los requisitos subjetivos, objetivos y estructurales <u>exigibles para autorizar el teletrabajo</u>, incluyendo las cuestiones relativas a los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las funciones del puesto en régimen de teletrabajo, así</p> <p>El <u>capítulo IV</u> está dedicado a los <u>derechos y deberes</u>: los artículos 14 y 15 regulan los derechos y deberes de las personas teletrabajadoras, que serán <u>los mismos</u> del resto de personal que presta sus servicios en las dependencias administrativas, salvo aquellos que, en su caso, sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.</p> <p>El <u>capítulo V</u> regula las <u>clases y modalidades de teletrabajo</u>: los artículos 16 a 42 regulan las clases y modalidades de teletrabajo. Son dos clases: <u>general</u> y la</p>

	<p><u>excepcional</u>, lo que da lugar a cinco modalidades de trabajo: general, excepcional por motivos de salud, excepcional por motivos de violencia de género o acoso, excepcional por causas organizativas de duración determinada y excepcional por causas organizativas de duración indeterminada. En la modalidad general el porcentaje de jornada presencial será como <u>mínimo del 40%</u> y como <u>máximo del 80%</u>.</p> <p>Asimismo, respecto de cada una de ellas se regulan la duración del teletrabajo y la distribución de la jornada de trabajo. Destacar de la regulación que, con las salvedades que se establecen, el periodo mínimo de desempeño efectivo del trabajo a distancia será, con carácter general, de <u>seis meses</u>, y que las autorizaciones serán concedidas, con carácter general, sin perjuicio de las posibilidades de suspensión, revocación, renuncia o extinción automática, para un periodo inicial de <u>un año</u>, prorrogable por periodos máximos de un año, siempre que no haya cambios en las condiciones de trabajo y la evaluación haya sido favorable. Asimismo, se regulan las cuestiones comunes a todas las modalidades, como son: la <u>forma de prestación</u> de la jornada de trabajo, la <u>prevención de riesgos laborales</u> (derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social), la <u>formación</u> (los mismos derechos de capacitación y oportunidades profesionales de desarrollo que el personal que realiza su trabajo de forma presencial), y las cuestiones procedimentales, tanto el procedimiento para obtener la <u>autorización</u> de teletrabajo, su <u>supervisión</u>, los supuestos de <u>suspensión y revocación</u>, y las causas de <u>finalización</u>.</p> <p>El <u>capítulo VI</u> regula en sus artículos 43 a 47 las <u>comisiones</u> en materia de teletrabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se crea la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, como órgano colegiado de <u>coordinación, seguimiento y control</u> de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo. - Se prevé la creación en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de
--	---

	<p>la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, como órgano <u>paritario</u> de <u>participación</u> de las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes de la regulación del teletrabajo que afecten a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito.</p> <p>- Y también se prevé que, por acuerdo de cada Mesa Sectorial de Negociación o de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como en el ámbito general de negociación común de las entidades instrumentales del sector público andaluz, pueda crearse una Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, en la que participarán de forma paritaria representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con presencia en dichos órganos.</p> <p>Por último, el <u>capítulo VII</u> está dedicado a las <u>situaciones excepcionales</u>: el artículo 48 regula la prestación de servicios en situaciones excepcionales de fuerza mayor o emergencia o especiales, entendiéndose por tales, entre otras, las derivadas de un contexto de <u>crisis o emergencias sanitarias</u> así declaradas por la autoridad competente, o cuando concurren <u>situaciones extraordinarias</u> por la adopción de medidas limitativas de la movilidad de las personas o que den lugar al cierre de centros de trabajo o suspensión temporal de actividades presenciales.</p> <p>- Respecto a las disposiciones adicionales, regulan cuestiones relativas al <u>inicio de la negociación colectiva</u> para la aplicación en diferentes ámbitos de las disposiciones de la norma, los <u>planes anuales de mejora de los medios tecnológicos</u>, la previsión de inclusión en las nuevas <u>relaciones de puestos de trabajo</u> de la indicación de la condición de poder desempeñarse en régimen de teletrabajo o no los puestos, la sustitución de la <u>certificación de competencias digitales</u> por una declaración responsable hasta que se desarrolle lo previsto a este respecto en la norma y, como cuestión más destacada, el <u>porcentaje de teletrabajo en la modalidad general</u>, que se fija en <u>un máximo del 40% desde la entrada en vigor</u> del decreto, con la posibilidad de que el Consejo de Gobierno lo incremente a <u>un máximo del 60%</u> transcurridos <u>dieciocho meses</u> desde su implantación, para lo cual debe atenderse a la evaluación y procedimientos establecidos a tal efecto.</p>
--	---

	<p>- La disposición transitoria prevé un <u>plazo</u> específico de tres meses para <u>resolver</u> las resoluciones de teletrabajo durante los primeros seis desde la entrada en vigor de la norma.</p> <p>- La disposición derogatoria única declara derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango que se <u>opongan</u> a lo dispuesto en la nueva norma, así como las disposiciones que contienen <u>normas temporales sobre teletrabajo</u>.</p> <p>- Y, en último lugar, las disposición finales contienen la <u>habilitación</u> para el desarrollo reglamentario y ejecución de las disposiciones de la norma, así como las reglas de su <u>entrada en vigor</u>.</p>
3. ANÁLISIS JURÍDICO	
<p>Normas afectadas</p>	<p>1. El decreto conlleva la pérdida de vigencia el Pacto de 14 de septiembre de 2020, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado en su apartado quinto por el Pacto del mismo órgano de negociación de 26 de enero de 2021, por el que se aprobó el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuya vigencia se prorrogó por el Pacto el 12 de junio de 2023.</p> <p>2. Actualmente, y en tanto se lleve a cabo el desarrollo reglamentario de la jornada de trabajo general y especial y el horario de trabajo del personal funcionario, tal y como se prevé en el artículo 36.1 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, resulta de aplicación en esta materia, en todo lo que no se oponga a las disposiciones legales, el Decreto 349/1996, de 16 julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo. El contenido de dicho Decreto no se ve afectado por la nueva norma, en atención a lo que dispone la misma en su artículo 14.1. No obstante, la prestación de servicios a distancia mediante el teletrabajo presenta aspectos</p>

	<p>singulares que precisan de una regulación propia, al no poder aplicársele los mecanismos generales de control horario establecidos para el trabajo presencial. Por esta razón, el artículo 35.6 del proyecto de decreto regula concretas particularidades respecto de esta cuestión, que no conlleva la derogación de lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Decreto mencionado, el cual sigue aplicándose respecto de la jornada presencial, pues es la única que regula; en cumplimiento del proyecto de decreto de teletrabajo se desarrollarán las respectivas medidas que se vayan a aplicar a la parte de la jornada que se realice mediante teletrabajo.</p>
4. TRAMITACIÓN	
Consulta pública previa	<p>SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <hr/> <p>Fecha de la consulta: Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública de 5 de agosto de 2024, publicada en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía el día 6 de agosto de 2024. Plazo otorgado para formular alegaciones: desde el 7 al 28 de agosto de 2024.</p>
Resultado y valoración	<p>Se han recibido 99 aportaciones, de las cuales 95 han sido presentadas dentro del plazo otorgado al efecto, según consta en la diligencia emitida por el Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Secretaría General Técnica de esta Consejería, de fecha 9 de septiembre de 2024.</p> <p>Para su valoración, se han agrupado de forma resumida y por materias las cuestiones más importantes planteadas en los diferentes escritos recibidos en este trámite y se ha realizado una breve valoración de la regulación prevista en el proyecto de decreto en relación con el contenido de las mismas. En general, <u>la mayor parte de las cuestiones planteadas van a formar parte del nuevo texto normativo</u>, si bien no en todos los casos con el mismo contenido</p>

	<p>propuesto por las personas participantes. Destacar en concreto las aportaciones relacionadas con el <u>porcentaje de teletrabajo</u>, solicitando bien un mayor número de días de teletrabajo en general, o bien una preferencia para casos determinados relacionados con la conciliación, situaciones de salud o la distancia al lugar de trabajo habitual. Y también, siendo las más numerosas, las relacionadas con la posibilidad de que las personas que prestan servicios en las <u>oficinas y centros de empleo del Servicio Andaluz de Empleo</u>, así como en la <u>oficinas de atención en materia de registro</u> puedan acceder también al teletrabajo.</p>
Trámite de Audiencia e información pública	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
	Fecha de la consulta:
Resultado y valoración	
Informes y dictámenes recabados	<p>1. Valoración de oportunidad de la Viceconsejería.</p> <p>Con fecha 19 de diciembre de 2024 la Viceconsejería de Justicia, Administración Local y Función Pública otorgó a la Secretaría General para la Administración Pública la conformidad previa al inicio de la tramitación (anexo 1).</p>
	<p>2. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.</p> <p>Con fecha 6 de marzo de 2025 el Servicio de Legislación de la Secretaría General Técnica emitió su informe previo de validación al proyecto de decreto (anexo 6).</p>
	<p>3. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa.</p> <p>Se ha solicitado con fecha 7 de abril de 2025, sin que a la</p>

	fecha de esta Memoria se haya recibido.	
	4. Informe de la Unidad de Igualdad de Género.	
	5. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.	
	6. Informe de la Comisión Consultiva de la Transparencia y la Protección de Datos de Andalucía.	
	7. Informe de la Dirección General de Presupuestos.	
	8. Informe de la Secretaría General Técnica.	
	9. Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.	
	10. Informe del Consejo Consultivo de Andalucía.	
	Resultado y valoración	<p>1. Valoración de oportunidad de la Viceconsejería.</p> <p>La Viceconsejería adjunta un conjunto de observaciones que han sido objeto de valoración, suponiendo algunas de ellas una modificación en la redacción del proyecto normativo.</p>
		<p>2. Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica.</p> <p>La valoración de las observaciones realizadas por la Secretaría General Técnica se recogen en el informe emitido por la Secretaría General para la Administración Pública de fecha 29 de abril de 2025 (anexo 7).</p>

	3. Conformidad de las Consejerías de Salud y Consumo y de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de fecha 10 y 28 de abril de 2025, respectivamente (anexos 8 y 9). Con fecha 10 de abril de 2025 se ha recibido la conformidad de la Consejería de Salud y Consumo.		
	4. Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa. Con fecha 7 de abril de 2025 se han realizado las actuaciones necesarias para que la Comisión emita el informe al que se refiere el artículo 5 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre.		
	5. Informe de la Unidad de Igualdad de Género.		
	6. Informe de la Secretaría General para la Administración Pública.		
	7. Informe del Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía.		
	8. Informe de la Dirección General de Presupuestos.		
	9. Informe de la Secretaría General Técnica.		
	10. Informe del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía.		
	5. ANÁLISIS DE IMPACTOS		
	Impacto económico	Impacto económico directo.	Sí <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>

	Impacto económico indirecto.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
Impacto económico-financiero y presupuestario	Afecta solo al órgano directivo proponente.	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
	Afecta a otros órganos directivos u organismos.	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Agencia Digital de Andalucía.
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos.	
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro.	1. Incremento de gastos que genera la regulación del proyecto de decreto:
		2. Previsión de ingresos:
Cargas administrativas	Supone una reducción de cargas administrativas. SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Incorpora nuevas cargas administrativas. SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
	Supone una simplificación de procedimientos. SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>	

	<p>Afecta a cargas administrativas.</p> <p>SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p>	
Impacto de género	<p>La norma posee pertinencia a género.</p>	<p>NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Impacto positivo.</p>
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	<p>La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.</p>	<p>NO <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/></p>
Impacto sobre la familia	<p>La norma posee relevancia sobre la familia.</p>	<p>NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Impacto positivo de forma indirecta.</p>
Medios electrónicos	<p>La norma requiere de tecnologías de la información y la comunicación.</p>	<p>NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/></p>
Impacto en la protección de datos personales	<p>La norma tiene impacto en la protección de datos personales.</p>	<p>NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/></p>
Otros impactos	Impacto en el medio ambiente.	
	Impacto en la mejora de las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de aplicación de la norma.	
	Impacto en materia de discapacidad.	
	Impacto en materia de salud.	

	Impacto sobre el reto demográfico y la despoblación en España.	
6. EVALUACIÓN EX POST		
Evaluación normativa	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	
Plazo para la evaluación de la norma	Plazo total: 4 años desde la entrada en vigor de la norma.	
	Evaluaciones periódicas: SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Plazo/s: una evaluación a los dieciocho meses desde la implantación del modelo regulado en el proyecto de decreto para la evaluación sobre el porcentaje máximo de teletrabajo en la modalidad general.	
Órgano propuesto para la evaluación	Respecto de la evaluación en el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de la norma.	Comisión de seguimiento regulada en el artículo 43 del proyecto de decreto.
	Respecto de la evaluación total en un plazo de 4 años desde la entrada en vigor de la norma.	Secretaría General para la Administración Pública.
Objetivos del proyecto de decreto que se evaluarán	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de dieciocho meses.	Cumplimiento de las finalidades del teletrabajo reguladas en el artículo 37 de la La Ley de la Función Pública de Andalucía.
	Respecto de la evaluación total en el plazo de cuatro	El objetivo 4 : mejorar las condiciones de prestación

	años.	de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público.
Identificación de impactos a evaluar	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de dieciocho meses.	- Optimización de recursos. - Atención a las necesidades organizativas y de la ciudadanía.
	Respecto de la evaluación total en un plazo de cuatro años.	- Personas que obtienen una resolución favorable de teletrabajo. - Repercusión del teletrabajo en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad.
Herramientas de evaluación para cada objetivo	Respecto de la evaluación periódica en el plazo de dieciocho meses.	La metodología será elaborada por el Instituto Andaluz de Administración Pública y aprobada por la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, previo informe preceptivo de la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de la Mesa General de Negociación Común (así lo establece el proyecto de decreto).

	Respecto de la evaluación total en un plazo de cuatro años.	Información estadística sobre las solicitudes recibidas y las resoluciones que se dicten.
Herramientas de evaluación para cada impacto	Las mismas herramientas del cuadro inmediatamente anterior.	

2. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA DE NORMA.

2.1. Causas, fines y objetivos perseguidos.

2.1.a). Los problemas que se pretenden resolver o las situaciones que se prevén mejorar con la aplicación de la norma.

El proyecto de decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía tiene una **causa normativa**:

- En primer lugar, la **necesidad de su aprobación** es una **obligación legal** que deriva de lo establecido en el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía.

Así, el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, añadió un nuevo artículo 47.bis al Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para regular el teletrabajo. En desarrollo de esta legislación estatal de carácter básico, la Ley de la Función Pública de Andalucía ha regulado el teletrabajo y las modalidades de prestación del servicio en su **artículo 37**, cuyo apartado 2 establece que «2. En los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico, en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación, se establecerán reglamentariamente, previa negociación colectiva, los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo a distancia fuera de las dependencias de la Administración, mediante la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo lo admita, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca». Asimismo, esta ley ha establecido en su artículo 4.r) que el fomento del teletrabajo, como medida que contribuya a una mejor organización del trabajo, forma parte de los principios y fundamentos de actuación en que se basa la ordenación y regulación de la función pública andaluza.

- En segundo lugar, respecto de los **problemas o situaciones que se pretenden resolver y mejorar y las medidas para ello**, hay que tener en cuenta que a día de hoy el personal de la Administración de la Junta de Andalucía viene prestando servicios a distancia mediante teletrabajo, pero sin que exista una norma reglamentaria que lo regule; se

ampara en el Pacto de 14 de septiembre de 2020, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado en su apartado quinto por el Pacto del mismo órgano de negociación de 26 de enero de 2021, por el que se aprobó el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. La vigencia de este protocolo quedaba supeditada a la de la crisis sanitaria, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Dado que el 5 de mayo de 2023 la Organización Mundial de la Salud acogió la recomendación del Comité de Emergencia de declarar el fin de la emergencia de salud pública internacional por el COVID-19, la Mesa General de Negociación Común suscribió un nuevo Pacto el 12 de junio de 2023, mediante el cual se ha prorrogado la vigencia del Pacto de 14 de septiembre de 2020 hasta que se produzca el desarrollo reglamentario del teletrabajo previsto en la Ley de la Función Pública de Andalucía, con la finalidad de *«disponer de la posibilidad de la utilización de dicha modalidad de prestación del servicio en la Administración de la Junta de Andalucía, de forma independiente a la emergencia sanitaria como consecuencia del COVID-19»*.

En consecuencia, amparándose en la actualidad la prestación de servicios mediante teletrabajo en un Pacto de la Mesa General de Negociación Común prorrogado, que fue adoptado en un contexto muy distinto al presente y que solo lo contempla de forma parcial, es necesario abordar una **regulación de carácter general** y desvinculada de la situación de emergencia sanitaria, ofreciendo **soluciones y respuestas a los problemas que dicha prestación viene planteando**, derivados precisamente de esa falta de regulación normativa, y atendiendo para ello a las cuestiones concretas que se establecen en la propia Ley de la Función Pública de Andalucía, esencialmente las siguientes:

- a) Supuestos en que se pueden desempeñar las funciones mediante teletrabajo.
- b) Procedimiento de autorización.
- c) Condiciones de desempeño del teletrabajo.
- d) Derechos y deberes de las personas teletrabajadoras.
- e) Identificación de objetivos y evaluación de su cumplimiento.
- f) Medios tecnológicos necesarios.
- g) Garantía de cobertura de las necesidades organizativas y del servicio.
- h) Garantía de la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca.

2.1.b). Los motivos de interés general que justifican la aprobación de la norma.

Aparte de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de la Función Pública de Andalucía, en el caso concreto de la regulación del teletrabajo que contiene este proyecto de decreto los motivos de interés general que justifican su aprobación son los siguientes:

1. Desde la perspectiva de la propia organización de la Administración de la Junta de Andalucía, el motivo de interés general que justifica la aprobación de este proyecto de decreto es el **ejercicio de una competencia** que corresponde a esta Administración.

Así, el Estatuto de Autonomía de Andalucía establece en su artículo 76 que la Comunidad Autónoma de Andalucía tiene, en materia de función pública, competencias de desarrollo legislativo y ejecución en los términos del artículo 149.1.18.^a de la Constitución, la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma, y la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas. Por su parte, el artículo 136 de esta misma norma establece que la ley regulará el estatuto del personal funcionario público de la Administración de la Junta de Andalucía, el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia.

En el ejercicio de estas competencias, así como en desarrollo del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se aprobó la Ley de la Función Pública de Andalucía, la cual, como se ha indicado anteriormente, regula en su artículo 37 el teletrabajo y establece, en su artículo 4.r), que el fomento del teletrabajo, como medida que contribuya a una mejor organización del trabajo, forma parte de los principios y fundamentos de actuación en que se basa la ordenación y regulación de la función pública andaluza. En concreto, es a la Consejería competente en materia de función pública a la que se atribuye «*la planificación de los recursos humanos de la Administración de la Junta de Andalucía y, en consecuencia, la elaboración de propuestas, el desarrollo, la ejecución y la coordinación de la política del Consejo de Gobierno en materia de personal*» (artículo 9 de la ley). Y, específicamente, dentro de dicha Consejería, el Decreto 164/2022, de 9 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, determina que corresponde a la Secretaría General para la Administración Pública, órgano directivo proponente de esta iniciativa normativa, la «*planificación del sector público de la Junta de Andalucía ... así como de dirección, impulso, coordinación y gestión de las políticas en materia de función pública, e inspección de servicios, y así como de organización e información administrativa, estructura orgánica y procedimiento, y transformación continua de la Administración de la Junta de Andalucía*». De otra parte, respecto de la creación de la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, el rango normativo viene dado por el artículo 31.4 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía, que atribuye al Consejo de Gobierno la creación de las comisiones interdepartamentales, así como por el artículo 89.2, de acuerdo con el cual serán creados por decreto los órganos colegiados cuya presidencia o vocalías sean nombradas por decreto, en razón a su rango dentro de la estructura orgánica administrativa, así como los órganos integrados por representantes de más de una Consejería.

La iniciativa, pues, de este proyecto de decreto, también responde al motivo de interés general que es **contribuir a la ordenación y regulación de la función pública a través de un instrumento, el teletrabajo, que se considera esencial para mejorar la organización del trabajo e impulsar y asentar la cultura del trabajo por objetivos, tanto individuales como de la organización, y orientado a resultados**. De este modo, mejoran la eficacia y la eficiencia de la Administración en el desarrollo de sus funciones.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 23/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

2. Desde la perspectiva de la ciudadanía, son dos los motivos de interés general que justifican la aprobación de este proyecto de decreto:

a) **Garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos.** Así, como ya se ha indicado, la regulación que se propone del teletrabajo parte de la determinación de unos objetivos cuyo resultado es evaluable. El trabajo por objetivos permite identificar los objetivos clave y, orientando el trabajo a resultados, evaluar su grado de cumplimiento. Además, mejora la motivación, la productividad y la transparencia en el trabajo y ayuda a alinear los esfuerzos individuales con los objetivos organizacionales, todo lo cual, sin ninguna duda, repercute de forma positiva en la prestación de servicios a la ciudadanía.

b) **Avanzar en la transformación digital de la Administración Pública y en la modernización de las herramientas de gestión.** La implantación del teletrabajo conlleva la necesaria telematización de los procedimientos administrativos, dado que esta modalidad de prestación de servicios a distancia se lleva a cabo a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, tal y como establece el artículo 37.2 de la Ley de la Función Pública de Andalucía. Este proceso de telematización es una demanda de la sociedad actual porque facilita a la ciudadanía su interacción con la Administración Pública sin sujeción a horarios, con mayor agilidad, desde cualquier lugar, con más seguridad en la realización de trámites y en el tratamiento de datos personales y con mayor sostenibilidad, al reducirse el consumo de energía al haber menos desplazamientos, así como el de papel.

3. Desde la perspectiva del personal, son dos los motivos de interés general que justifican la aprobación de este proyecto de decreto:

a) **Mejorar sus condiciones laborales.** El teletrabajo otorga mayor autonomía y flexibilidad en la prestación de la jornada de trabajo, aparte del hecho de que el proyecto de decreto contempla modalidades de teletrabajo que protegen situaciones especialmente sensibles relacionadas con la salud y con la violencia de género o el acoso, entre otras, así como también incluye una regulación completa de los derechos de las personas teletrabajadoras.

b) **Fomentar su desarrollo profesional.** El trabajo por objetivos y orientado a resultados, así como la evaluación del grado de cumplimiento de los mismos, favorece una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias.

2.1.c). Los objetivos que se persiguen.

1. Establecer un sistema regulador del teletrabajo que garantice en su concesión y ejercicio el máximo nivel de seguridad jurídica, transparencia y objetividad.

2. Desarrollar el trabajo por objetivos, los cuales estarán vinculados a las funciones y tareas de los puestos que puedan desempeñarse en régimen de teletrabajo, y asimismo serán evaluables respecto de las condiciones de cumplimiento establecidas y de su incidencia en la calidad del servicio público.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 24/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. Promover la digitalización de la Administración, pues el teletrabajo precisa de la posibilidad de telematización de las funciones y tareas de los puestos de trabajo y de la tramitación electrónica de los procedimientos administrativos.

4. Mejorar las condiciones de prestación de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público.

5. Contribuir a la reducción de costes, a la **lucha contra el cambio climático**, a la **reducción de la huella de carbono** y a la **sostenibilidad medioambiental**, mediante la reducción de desplazamientos en los que se hace uso de medios de transporte.

2.2. Alternativas de regulación existentes para afrontar la situación que se plantea.

A la hora de afrontar la regulación del teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía se han considerado las siguientes alternativas:

1. La alternativa de no tramitar este proyecto de decreto.

Dicha alternativa no es viable, dado que el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía establece que «*En los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico, en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación, se establecerán reglamentariamente, previa negociación colectiva, los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo a distancia fuera de las dependencias de la Administración, mediante la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo ...*», y dicha regulación aún no se ha aprobado, amparándose actualmente la realización del teletrabajo en un Pacto adoptado con las organizaciones sindicales.

2. Alternativas normativas o no normativas.

La única alternativa posible es la normativa, puesto que el mencionado artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía se refiere expresamente a un «desarrollo reglamentario».

3. Alternativas respecto de la regulación.

a) Respeto del rango normativo.

La regulación del teletrabajo corresponde al Consejo de Gobierno, de acuerdo con los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que le atribuyen el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria. Asimismo, el artículo 8 de la Ley de la Función Pública de Andalucía establece que es competente para «*establecer, dirigir y coordinar la política general de la Junta de Andalucía en materia del personal de la Administración de la Junta de Andalucía*» (apartado 1) y para el ejercicio de «*la potestad reglamentaria*» (apartado 2.a).

En concreto, este desarrollo reglamentario del teletrabajo debe adoptar la forma jurídica de decreto, por aplicación de lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, que define los

decretos acordados por el Consejo de Gobierno como «*las decisiones que aprueben normas reglamentarias de éste ...*».

b) Respeto del ámbito de aplicación del proyecto de decreto.

El proyecto de decreto prevé su aplicación a todo el personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía, así como al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz.

Dada la complejidad del diseño e implantación de un sistema completo de teletrabajo en la Administración andaluza por primera vez, con independencia de su realización material actual con amparo en un Pacto con las organizaciones sindicales, así como el hecho de que el proyecto de decreto es una norma de desarrollo de la Ley de la Función Pública de Andalucía, se ha considerado que debe abarcar a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación y al que la misma resulta aplicable de forma directa, en los términos de su artículo 2. Ello permitirá su puesta en marcha y desarrollo al mismo tiempo y de forma homogénea. Todo ello sin perjuicio de la aplicación supletoria de la norma al personal también sujeto a la Ley de la Función Pública de Andalucía pero con legislación específica propia. Así, el personal funcionario docente no universitario y el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud se registrarán por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, será de aplicación supletoria el decreto. Y el personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se registrará por su normativa específica y, cuando dicha normativa así lo disponga, le resultará de aplicación el decreto.

c) Respeto del contenido de la regulación.

El contenido del proyecto de decreto es muy amplio y afecta a cuestiones muy diversas, todas relacionadas con el teletrabajo, razón por la cual el análisis de las alternativas de regulación se ha centrado en los aspectos esenciales de la misma:

– Se ha optado por la alternativa de realizar una regulación completa de todos los aspectos vinculados al teletrabajo, frente a una regulación parcial, en la línea del Pacto sindical previo, limitada esencialmente a las modalidades y extensión del teletrabajo, que sería incompleta y no respondería al mandato del artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía. El proyecto de decreto no tiene como fin la respuesta a una situación imprevista o temporal, sino la regulación jurídica del teletrabajo como una forma de prestación de la jornada de trabajo y, por ello, con vocación de permanencia y abarcando todas sus vertientes, desde la metodología hasta la garantía de derechos y la exigencia del cumplimiento de deberes del personal afectado. Además, regular un sistema completo de teletrabajo otorga seguridad jurídica, transparencia y objetividad al desarrollo del mismo, pues es una garantía tanto para el personal, al fijarse normas muy detalladas sobre sus derechos y el procedimiento a seguir, como para la Administración, que dispondrá de mecanismos adecuados para asegurar la correcta prestación de los servicios públicos.

– Asimismo, se ha optado por vincular el teletrabajo a la fijación y evaluación de objetivos, frente a una regulación meramente cuantitativa de las posibles jornadas semanales que se puedan desarrollar mediante teletrabajo, para impulsar la mejora de la eficacia y la eficiencia en el desempeño de las actividades desarrolladas en régimen de teletrabajo y, así, aunar el derecho al teletrabajo con la obligación de la Administración de prestar los servicios públicos con la calidad que demanda la ciudadanía. Esta decisión ha conllevado la necesidad de establecer una regulación completa de los requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo y las personas que

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 26/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

teletrabajen, pues lo contrario impediría evaluar el cumplimiento de los objetivos marcados para cada actividad administrativa y llevaría exclusivamente a poder contabilizar numéricamente jornadas de teletrabajo.

- También se ha optado por la alternativa de regular concretas modalidades de teletrabajo frente a la de establecer una modalidad única o común, ya que esta diferenciación permite definir singularidades en la regulación, directamente relacionadas con supuestos concretos, algunos de ellos vinculados a situaciones de salud o de violencia de género o acoso, entre otros, que deben tener una protección especial. Dichas singularidades quedarían diluidas en una regulación genérica que no las atendiese específicamente.

- Por lo que se refiere a las jornadas de trabajo a distancia y, al margen de las mencionadas singularidades que se regulan en función de las modalidades de teletrabajo y que responden cada una de ellas a supuestos específicos, se ha optado por establecer con carácter general que nunca podrán exceder de cuatro a la semana, salvo que circunstancias excepcionales aconsejen otras medidas, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante. El abanico de posibilidades es, en efecto, muy amplio, pero se ha considerado que es el margen que de forma más adecuada permite garantizar tanto el derecho al teletrabajo del personal, como la obligación de la Administración de asegurar la prestación eficiente y eficaz de los servicios públicos. No obstante, desde su entrada en vigor, la nueva regulación establece el porcentaje de teletrabajo en la modalidad general al máximo del 40%, con la posibilidad de incrementarlo al 60% en el plazo de dieciocho meses, de acuerdo con el procedimiento establecido al efecto, regulación esta que mejora la situación previa de partida, donde solo se autoriza una jornada semanal de teletrabajo. La decisión de diferir a un momento posterior la posible ampliación del teletrabajo en la modalidad general tiene su fundamento en la necesidad de efectuar un estudio de los resultados de la implantación del nuevo sistema y valorar su incidencia en el normal funcionamiento de la Administración, que también habilite para proponer las medidas de mejora más adecuadas.

2.3. Justificación de la adecuación de la norma a los principios de buena regulación.

En la elaboración y tramitación de este proyecto de decreto se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y en el artículo 7 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, en relación con los principios de buena regulación.

1º) Principio de necesidad: en relación con el principio de necesidad, este proyecto de decreto tiene por objeto llevar a cabo el **desarrollo reglamentario** de la regulación contenida en el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, con la finalidad de que su aplicación se lleve a cabo con plenas garantías y seguridad jurídica para las personas destinatarias y también para la propia Administración. Para ello, establece un sistema completo de autorización, desarrollo y seguimiento del teletrabajo, sujeto a una metodología y al cumplimiento de unos requisitos específicos, como instrumento de mejora de la organización del trabajo en lo que se refiere a la prestación de la jornada laboral. Así, con su aprobación se busca dar respuesta a las siguientes necesidades:

a) En primer lugar, garantizar el mantenimiento, mejora y calidad de la prestación de los servicios públicos, a cuyo fin se prevé la determinación de unos objetivos clave, tanto individuales como de la organización, que orienten el trabajo a resultados y permitan evaluar su grado de cumplimiento.

b) En segundo lugar, avanzar en la transformación digital de la Administración Pública y en la modernización de las herramientas de gestión, ámbito este en el que se considera esencial la regulación del

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 27/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

teletrabajo, porque conlleva la necesaria telematización de los procedimientos administrativos, al prestarse los servicios a distancia a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, tal y como establece el artículo 37.2 de la ley.

c) En tercer lugar, mejorar las condiciones laborales del personal, dado que el teletrabajo puede otorgar mayor autonomía y flexibilidad en la prestación de la jornada de trabajo, aparte del hecho de que el proyecto de decreto contempla modalidades de teletrabajo que buscan proteger situaciones especialmente sensibles relacionadas con la salud y con la violencia de género o acoso, entre otras, así como también incluye una regulación completa de los derechos que deben garantizarse a las personas teletrabajadoras.

d) Y, en cuarto y último lugar, fomentar el desarrollo profesional del personal pues, al fundamentarse el modelo que regula el proyecto de decreto en el trabajo por objetivos y orientado a resultados, así como en la evaluación del grado de cumplimiento de los mismos, puede incentivar y favorecer una mayor implicación del personal en su formación y en la mejora de sus competencias.

2º Principio de eficacia: en relación con el principio de eficacia, este proyecto de decreto se fija como objetivo ser un **instrumento normativo adecuado para dar respuesta a las necesidades** indicadas, con transparencia y seguridad jurídica, razón por la cual abarca tanto la metodología, como las cuestiones jurídicas, técnicas y organizativas que se han considerado indispensables para su implantación, conforme a lo dispuesto en el artículo 37 de la ley.

3º Principio de proporcionalidad: respecto principio de proporcionalidad, y tras el análisis de las diferentes alternativas, se ha incluido en el proyecto de decreto la **regulación que se considera imprescindible** para atender a la necesidad de desarrollar las previsiones de la ley en las materias que constituyen su objeto, valorando que es un instrumento adecuado para garantizar su consecución y su aplicación al personal incluido en su ámbito de aplicación y que no existen otras medidas distintas o menos gravosas para hacerlo posible.

4º Principio de seguridad jurídica: para garantizar el principio de seguridad jurídica, la regulación contenida en este proyecto de decreto tiene en cuenta las disposiciones del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley de la Función Pública de Andalucía, para ser coherente con la legislación estatal de carácter básico y la legislación de la Comunidad Autónoma de Andalucía vigentes en materia de empleo público y lograr así generar un **marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre que facilite su aplicación**. Asimismo, como se ha indicado anteriormente, esta norma se dicta en el ejercicio de la potestad reglamentaria originaria que corresponde al Consejo de Gobierno en virtud de los artículos 152.1, párrafo primero, de la Constitución Española y 119.3 del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Para evitar que puedan existir dudas sobre el régimen jurídico aplicable, se establece expresamente la derogación de las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en este proyecto de decreto y, en especial, de las disposiciones temporales en materia de teletrabajo. Por último, las habilitaciones otorgadas en la disposición final primera para el desarrollo del proyecto de decreto se han regulado atendiendo a las competencias que la normativa vigente que resulta de aplicación atribuye a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública y a la persona titular de la Dirección General competente en materia de función pública.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 28/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5º) Principio de transparencia: en relación con el principio de transparencia, este proyecto de decreto se fija como objetivo **aportar seguridad jurídica y transparencia** en el desempeño de la jornada de trabajo en régimen de teletrabajo, para que las personas interesadas puedan conocer de antemano las reglas a las que se sujetará el procedimiento para su autorización y los requisitos que deben cumplirse. Destacar también que la redacción del texto normativo se ha analizado en el seno de un grupo de trabajo creado al efecto con representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración general de la Junta de Andalucía y en la Comisión del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Junta de Andalucía, órganos en los que posteriormente se llevó a cabo la correspondiente negociación colectiva, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.1 de la Ley de la Función Pública de Andalucía. De igual modo, de acuerdo con el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, se ha realizado el trámite de consulta pública previa y se van a realizar los trámites de audiencia e información pública. Y, finalmente, hacer constar que se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13.1.c), d) y e), de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

6º) Principio de eficiencia: por último, por lo que se refiere al principio de eficiencia, se ha buscado **no incluir cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos**. Además, de conformidad con disposición adicional segunda, apartado 1, de la Ley de la Función Pública de Andalucía, el proyecto de decreto prevé la obligatoriedad de la relación con la Administración a través de medios electrónicos, con el fin de generar mayor agilidad en la tramitación de los procedimientos y una mejor accesibilidad de las personas interesadas, por la posibilidad de realizar los trámites necesarios dentro del plazo establecido desde cualquier lugar y hora.

3. CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO DEL DECRETO.

3.1. Contenido.

3.1.a). Estructura del proyecto de decreto.

El proyecto de decreto consta de una parte expositiva, siete capítulos, cuarenta y ocho artículos, seis disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y tres disposiciones finales.

3.1.b). Resumen de los principales aspectos y de las medidas más importantes contenidas en el decreto.

El proyecto de decreto tiene por objeto regular, en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía, así como de sus entidades instrumentales, la **prestación de servicios a distancia bajo la modalidad de teletrabajo**, fomentando el uso de las **tecnologías**, promoviendo una mejor organización del trabajo a través de la identificación de **objetivos** y la **evaluación** de su cumplimiento, la **optimización** de recursos humanos y de espacios y la atención a necesidades organizativas, favoreciendo la **lucha contra el cambio climático**, la reducción de la huella de carbono y la sostenibilidad medioambiental, reduciendo el tiempo utilizado en desplazamientos y contribuyendo a una gestión del tiempo más satisfactoria, al posibilitar que la persona trabajadora pueda

planificar la jornada laboral según sus propias necesidades, siempre que realice la tarea prevista, ya sea desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual o desde el centro de trabajo.

A) El capítulo I está dedicado a las disposiciones generales:

Los artículos 1 a 6 regulan las **cuestiones o disposiciones de carácter general**: objeto, ámbito de aplicación, definición del teletrabajo, características del teletrabajo, definiciones de los conceptos más importantes que regula la norma y el régimen competencial.

→ Es de especial relevancia para el conjunto de la regulación la definición del documento de compromisos, a través del cual la persona teletrabajadora y la supervisora formalizan el consenso relativo a los objetivos y metas del puesto de trabajo y a los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño, y al que queda vinculada la eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo.

B) El capítulo II regula los puestos de trabajo:

Los artículos 7 y 8 establecen los requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo como condición necesaria para poder desarrollar una parte de su contenido en régimen de teletrabajo.

→ Destacar dentro de la regulación de estos artículos la relativa a los criterios organizativos: grado de digitalización, de autonomía, de supervisión y de valoración de resultados, así como capacidad de organización y planificación de sus funciones y tareas.

C) El capítulo III regula los requisitos para la realización del teletrabajo:

Los artículos 9 a 13 establecen los requisitos subjetivos, objetivos y estructurales exigibles para autorizar el teletrabajo, incluyendo las cuestiones relativas a los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de las funciones del puesto en régimen de teletrabajo.

→ Se establece que los medios tecnológicos para la prestación de servicios durante el teletrabajo serán aportados por el órgano competente en materia de tecnologías de la información, comunicaciones y ciberseguridad, desempeñándose las tareas propias del puesto en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo. Dichos medios, así como los servicios de soporte y atención, serán preferentemente los mismos que se vayan a utilizar en las jornadas presenciales, sin que pueda suponer, con carácter general, una duplicación de medios a disposición del personal, en función de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo.

D) El capítulo IV está dedicado a los derechos y deberes:

Los artículos 14 y 15 regulan los derechos y deberes de las personas teletrabajadoras, que serán los mismos del resto de personal que presta sus servicios en las dependencias administrativas, salvo aquellos que, en su caso, sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

→ Se garantiza que tendrán los mismos derechos y obligaciones que el resto de personal que presta sus servicios en la modalidad presencial en las dependencias administrativas y no experimentarán modificación alguna en materia de retribuciones, tiempo de trabajo, representación colectiva, ni cualquier otro derecho, ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional,

tiempo de trabajo y representación colectiva, salvo aquello que, en su caso, sea inherente a la realización de la prestación del servicio de forma presencial.

E) El capítulo V regula las clases y modalidades de teletrabajo:

Los artículos 16 a 42 regulan las **clases y modalidades** de teletrabajo. Asimismo, respecto de cada una de ellas se regulan la duración del teletrabajo y la distribución de la jornada de trabajo. Destacar de la regulación que, con las salvedades que se establecen, el periodo mínimo de desempeño efectivo del trabajo a distancia será, con carácter general, de seis meses, y que las autorizaciones serán concedidas, con carácter general, sin perjuicio de las posibilidades de suspensión, revocación, renuncia o extinción automática, para un periodo inicial de un año, prorrogable por periodos máximos de un año, siempre que no haya cambios en las condiciones de trabajo y la evaluación haya sido favorable. Asimismo, se regulan las cuestiones comunes a todas las modalidades, como son: la forma de prestación de la jornada de trabajo, la prevención de riesgos laborales (derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social), la formación (los mismos derechos de capacitación y oportunidades profesionales de desarrollo que el personal que realiza su trabajo de forma presencial), y las cuestiones procedimentales, tanto el procedimiento para obtener la autorización de teletrabajo, su supervisión, los supuestos de suspensión y revocación, y las causas de finalización.

- Son dos clases: la general y la excepcional, lo que da lugar a cinco modalidades de trabajo: general, excepcional por motivos de salud, excepcional por motivos de violencia de género o acoso, excepcional por causas organizativas de duración determinada y excepcional por causas organizativas de duración indeterminada. esta última por motivos de salud, de violencia de género o acoso, u organizativos.
- El porcentaje de teletrabajo nunca podrá ser inferior al 20% ni superior al 60% de la jornada de trabajo en cómputo semanal. En la modalidad general el porcentaje de jornada presencial será como mínimo del 40% y como máximo del 80%.

F) El capítulo VI regula las comisiones en materia de teletrabajo:

Los artículos 43 a 47 regulan las siguientes Comisiones:

- Se crea la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, como órgano colegiado de coordinación, seguimiento y control de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.
- Se prevé la creación en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía de la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, como órgano paritario de participación de las organizaciones sindicales en las cuestiones comunes de la regulación del teletrabajo que afecten a todos los colectivos de personal incluidos en su ámbito.
- Y también se prevé que, por acuerdo de cada Mesa Sectorial de Negociación o de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía, así como en el ámbito general de negociación común de las entidades instrumentales del sector público andaluz, pueda crearse una Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, en la que participarán de forma paritaria representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con presencia en dichos órganos.

G) El **capítulo VII** está dedicado a las situaciones excepcionales:

El artículo 48 regula la prestación de servicios en situaciones excepcionales de fuerza mayor o emergencia o especiales, entendiéndose por tales, entre otras, las derivadas de un contexto de crisis o emergencias sanitarias así declaradas por la autoridad competente, o cuando concurren situaciones extraordinarias por la adopción de medidas limitativas de la movilidad de las personas o que den lugar al cierre de centros de trabajo o suspensión temporal de actividades presenciales.

H) Respecto a las disposiciones adicionales, regulan las siguientes cuestiones:

a) Las relativas al inicio de la **negociación colectiva** para la aplicación en diferentes ámbitos de las disposiciones de la norma.

b) Los **planes anuales de mejora de los medios tecnológicos** para priorizar las necesidades y adjudicación progresiva a todas las personas que opten por la modalidad de teletrabajo de equipos informáticos y sistemas de comunicación adecuados al mismo.

c) La previsión de inclusión en las **nuevas relaciones de puestos de trabajo** de la indicación de la condición de poder ser desempeñados en régimen de teletrabajo o no los puestos.

d) La sustitución de la **certificación de competencias digitales** por una declaración responsable hasta tanto se desarrolle lo previsto a este respecto en la norma.

e) Como cuestión más destacada, el **porcentaje de teletrabajo**, que se establece en un máximo del **40%** desde la entrada en vigor del decreto para la modalidad general, con la **posibilidad de que el Consejo de Gobierno lo incremente a un máximo del 60%** transcurridos dieciocho meses desde su implantación, para lo cual debe atenderse a las circunstancias y procedimiento regulados a tal efecto.

I) La disposición transitoria prevé un **plazo específico** de tres meses para resolver las resoluciones de teletrabajo durante los primeros seis meses desde la entrada en vigor de la norma, para facilitar el proceso de implantación del nuevo sistema.

J) La disposición derogatoria única declara derogadas **todas** las disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo dispuesto en la nueva norma, así como las disposiciones que contienen normas temporales sobre teletrabajo.

K) Y, en último lugar, las disposición finales contienen:

a) La **habilitación** para el desarrollo reglamentario y ejecución de las disposiciones de la norma (a favor de las personas titulares de la Consejería y Dirección General competentes en materia de función pública y las personas titulares de los órganos competentes en materia de tecnologías de la información y comunicaciones y en ciberseguridad, cada una de ellas en el ámbito de sus competencias).

b) Las reglas de la **entrada en vigor**, donde también se determinan las normas aplicables a las **autorizaciones de teletrabajo pendientes de resolución** a dicha entrada en vigor y a las **autorizaciones de teletrabajo vigentes** en ese momento.

3.1.c). Elementos novedosos del decreto.

Si bien este proyecto de decreto no sustituye a ninguna norma anterior ni contiene excepciones a lo dispuesto en otras normas, puesto que es la primera vez que se va a desarrollar reglamentariamente la regulación del trabajo en aplicación del artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, debe tenerse en cuenta, como ya se ha indicado anteriormente, que, en la actualidad, el personal de la Administración de la Junta de Andalucía puede teletrabajar, en los términos acordados en el Pacto de 14 de septiembre de 2020 suscrito con las organizaciones sindicales, el cual fue prorrogado por otro Pacto posterior de 12 de junio de 2023, estableciendo la vigencia del primero «... hasta el momento en que se produzca el desarrollo reglamentario de la Ley de la Función Pública de Andalucía en esta materia».

Abordando el análisis desde esta perspectiva, el proyecto de decreto presenta novedades respecto de la situación actual, debiendo destacarse esencialmente las siguientes:

1. La principal novedad radica en la **aprobación de un decreto** cumpliendo las previsiones del artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, de forma que la realización del teletrabajo ya no se amparará en un Pacto sindical, sino en una norma reglamentaria.

2. El teletrabajo no estará vinculado a una situación de crisis o emergencia sanitaria, ni tampoco será de aplicación uniforme para todas las personas, sino que **podrá realizarse en el ejercicio habitual de la actividad administrativa** y, en supuestos concretos, con **diferentes particularidades**, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones de desempeño establecidos al efecto. Así, existirán las siguientes modalidades:

a) Una **modalidad general**, de carácter voluntario, reversible y, en su caso, revocable, y de duración indeterminada mientras persista la condición que la motivó, con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades.

b) Y una **modalidad excepcional**, por los siguientes motivos:

b.1. - Motivos de **salud**: por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Enfermedad grave puntual y temporal del cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad, que esté a su cargo, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal.

b) Embarazo de la empleada pública, a partir de la semana veinticinco de gestación.

c) Cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave a que hace referencia el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

d) Nivel de discapacidad evaluada total (Clase 4 Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud OMS-2001) de la persona solicitante del teletrabajo, que supone una incapacidad completa o casi completa para la realización de la mayoría de las tareas y acciones de la actividad, incluso para las más sencillas, requiriendo de apoyo de otra persona para la mayoría de las tareas de las actividades diarias.

e) Por motivos de prevención de riesgos laborales cuando, previa solicitud de la persona interesada, se recomiende, como medida preventiva o de adaptación temporal del puesto de trabajo, el desempeño del mismo en la modalidad de teletrabajo.

b.2.- Motivos de **violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo y acoso laboral**.

b.3.- Motivos **organizativos**: por alguna de las siguientes circunstancias:

a) Por causas organizativas de duración determinada: teletrabajo irrenunciable, siempre que se reúnan los requisitos necesarios, por la concurrencia de situaciones excepcionales de fuerza mayor o de situaciones de emergencia, mientras se mantengan las circunstancias que justifican la misma.

b) Por causas organizativas de duración indeterminada: por el desempeño de puestos de trabajo que en la relación de puestos de trabajo o instrumento equivalente de ordenación de recursos humanos tengan, entre sus características esenciales, que la actividad de la persona trabajadora se desarrolle en la modalidad de teletrabajo.

Además, el proyecto de decreto también prevé con carácter excepcional que, en el contexto de crisis o emergencias sanitarias así declaradas por la autoridad competente, o cuando concurren situaciones extraordinarias por la adopción de **medidas limitativas de la movilidad** de las personas que den lugar al **cierre de centros de trabajo o suspensión temporal de actividades presenciales**, o una situación excepcional de fuerza mayor o emergencia de carácter general que conlleve la **imposibilidad física de las personas de acceder a los centros de trabajo** y no sea encuadrable en la modalidad excepcional de teletrabajo por causas organizativas de duración determinada, la modalidad de teletrabajo no estará limitada por las jornadas mínimas de actividad presencial previstas en la norma, pudiendo establecerse que se extienda hasta la totalidad de las jornadas semanales y que sea obligatoria, salvaguardando, en todo caso, la continuidad del servicio de cada unidad administrativa y con las excepciones que puedan establecerse.

3. El teletrabajo se regula de **forma completa**, fijando derechos y deberes, la metodología que asegure el cumplimiento adecuado de las responsabilidades que corresponden a las personas teletrabajadoras y el alcance o duración del mismo, frente a una situación previa sustentada en un Pacto sindical que permitió gestionar la situación y las necesidades derivadas de la prestación de servicios durante la pandemia por el COVID-19 pero que, aun prorrogado en la actualidad, no contiene todos los elementos que son imprescindibles para el reconocimiento y gestión del teletrabajo.

4. El proyecto de decreto regula el teletrabajo vinculado a la fijación de unos **objetivos que serán objeto de evaluación**. No se limita a la determinación cuantitativa del tiempo de teletrabajo que se podrá realizar, sino que dicha realización debe corresponderse con un trabajo orientado a resultados.

3.2. Análisis del procedimiento.

3.2.a). Diseño funcional de carácter jurídico.

1.- PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN DE TELETRABAJO.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 34/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

a) Procedimiento de autorización de la modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades, y para las **modalidades excepcionales de teletrabajo por motivos de salud y por motivos de violencia de género o acoso:**

DISEÑO FUNCIONAL DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENÉRICO		
Trámite o actuación genérico	Artículo LPACAP	Anotaciones sobre el procedimiento concreto
FASE DE INICIACIÓN		
Procedimiento iniciado a solicitud de persona interesada		
Presentación de la solicitud	16-66	<p>1. Solicitud de la persona interesada que ocupe el puesto y desempeñe funciones y tareas susceptibles de prestarse en la modalidad de trabajo a distancia y que reúne los requisitos exigidos para su desempeño (artículo 38).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se realizará para el puesto que esté desempeñando la persona solicitante (artículo 38.2). - Se dirige a la persona superior jerárquico (artículo 38.1). - Tramitación electrónica en todas las fases (artículo 15.2). <p>2. Documentación adjunta a la solicitud:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>En todos los casos:</u> <ul style="list-style-type: none"> a) Declaración responsable que acredite el cumplimiento de los requisitos para la realización del teletrabajo relacionados en los artículos 9, 10 y 11 (artículo 38.2): • Estar en la situación administrativa de <u>servicio activo</u> el personal funcionario y <u>no tener suspendido su contrato</u> de trabajo ni encontrarse en alguna excedencia el personal laboral. • <u>Haber desempeñado con anterioridad, presencial y efectivamente el puesto de trabajo</u> que se pretende desarrollar en régimen de teletrabajo durante un período mínimo de, al menos, seis meses dentro del último año, salvo que concurran causas excepcionales, necesidades organizativas urgentes o supuestos de fuerza mayor. • Conocer las medidas previstas en la Administración de la Junta de Andalucía en materia de <u>prevención de riesgos laborales</u> para el personal teletrabajador, y comprometerse a <u>cumplirlas</u> en el lugar de teletrabajo desde la fecha de la autorización del mismo. • Disponer, desde la fecha en que comience el régimen de trabajo a distancia, del <u>equipo informático</u>, de los sistemas de comunicación y de la conectividad con las características que defina la Administración, en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas. • Contar con el <u>certificado en competencias digitales</u>.

		<p>b) Documento de compromisos, suscrito entre la persona teletrabajadora y la supervisora (artículo 38.3).</p> <p>c) Documento de objetivos y evaluación del cumplimiento (artículo 38.3).</p> <p>- <u>Solo en el caso de la modalidad de trabajo excepcional por motivos de salud</u>: informe médico previo del Servicio Público de Salud, o del facultativo correspondiente en el caso de personas beneficiarias del Mutualismo Administrativo, pudiendo solicitarse también informe previo del Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales sobre la gravedad de la enfermedad o la patología que inhabilita para el desarrollo de la actividad presencial. En el caso de cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, se requerirá la misma documentación justificativa que para solicitar el permiso de reducción de jornada por esta causa. En caso de la mujer embarazada, bastará con acreditar con informe médico del Servicio Público de Salud, o del facultativo correspondiente en el caso de personas beneficiarias del Mutualismo Administrativo, el mes de gestación (artículo 22).</p>
Requerimiento de subsanación o mejora de la solicitud	68	
Respuesta al requerimiento de subsanación o mejora	68	
Resolución de desistimiento del procedimiento	68.1	
Notificación de resolución de desistimiento	21	
FASE DE INSTRUCCIÓN		
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	Posibilidad de valoración presencial del contenido de la declaración responsable sobre cumplimiento de los requisitos estructurales para la realización del teletrabajo (artículo 38.2).
Alegaciones	76	No se prevé.
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.
Informes	79-81	No se prevé.
Audiencia	82	No se prevé.
Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.

Propuesta de resolución	88.7	En el plazo de diez días desde la presentación de la solicitud la persona superior jerárquico que corresponda elaborará un informe propuesta conforme al modelo que se apruebe, en el que confirmará o no la procedencia de la solicitud o propondrá las modificaciones pertinentes en función de la situación, las necesidades del servicio o unidad o del número de solicitudes registradas (artículo 38.4).
FASE DE FINALIZACIÓN		
Resolución expresa	88.7	<ul style="list-style-type: none"> - La resolución se dictará en el plazo de <u>dos meses</u> desde la presentación de la solicitud (artículo 38.5), si bien se establece un régimen transitorio de seis meses desde la entrada en vigor del decreto durante el cual el plazo de resolución será de tres meses. - La competencia corresponde a la persona titular del centro directivo o de la dirección gerencia u órgano asimilado de la entidad instrumental a que se encuentre adscrito el puesto de trabajo (artículo 6.1). - Figurarán como <u>anexos</u> a esta resolución el documento de compromisos y el documento de objetivos y evaluación del cumplimiento (artículo 38.6).
Notificación/publicación de la resolución	45-46	
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	
Otras formas de terminación	84	
POSIBILIDAD DE SOLICITUD DE PRÓRROGA DE LA AUTORIZACIÓN		
Presentación de la solicitud	16-66	En el plazo de veinte días hábiles antes de que finalice la autorización vigente (artículo 34.2).
Requerimiento de subsanación o mejora de la solicitud	68	
Respuesta al requerimiento de subsanación o mejora	68	
Resolución de desistimiento del procedimiento	68.1	
Notificación de resolución de desistimiento	21	
Actos de instrucción: consultas, comprobaciones, análisis, etc.	75	
Alegaciones	76	No se prevé.
Periodo de prueba	77-78	No se prevé.
Informes	79-81	No se prevé.
Audiencia	82	No se prevé.

Información pública	83	No se prevé.
Presentación de alegaciones en audiencia o información pública	76	No se prevé.
Propuesta de resolución	88.7	
Resolución expresa	88.7	Corresponde acordar la prórroga al mismo órgano que dictó la autorización (artículo 34.2).
Notificación/publicación de la resolución	45-46	
Recursos posibles contra la resolución	112 y ss.	

Los documentos que deben elaborarse y presentarse para la tramitación del procedimiento resultan esenciales para asegurar bien el cumplimiento de los requisitos exigidos por el proyecto de decreto, bien que el teletrabajo pueda ser evaluado en relación a la optimización de recursos y la atención a las necesidades organizativas y de la ciudadanía.

b) Procedimiento de autorización de la modalidad excepcional de teletrabajo por causas organizativas de duración determinada: no está sujeta a solicitud de la persona interesada. Se acuerda, previa negociación colectiva en el órgano de negociación correspondiente, ante la concurrencia de situaciones excepcionales de fuerza mayor o de situaciones de emergencia, siendo irrenunciable por el personal afectado (artículo 29).

c) Procedimiento de autorización de la modalidad excepcional de teletrabajo por causas organizativas de duración indeterminada: está vinculada a puestos de trabajo que figuren en la relación de puestos de trabajo con esta característica, de forma que el acceso a estos puestos por el sistema de provisión establecido conllevará la prestación de servicios en dicha modalidad de teletrabajo (artículo 31). Determinado que un puesto se desarrollará en esta modalidad de teletrabajo, el personal que ocupe el mismo no podrá renunciar a dicha modalidad.

Sí prevé el proyecto de decreto que se dicte una resolución de teletrabajo, que contendrá la prestación de servicios de manera presencial al menos un día a la semana y, para aquellas personas que no dispongan de mobiliario del puesto de trabajo, la habilitación en el servicio de referencia de espacios abiertos a modo de trabajo colaborativo, para poder realizar sus tareas el o los días asignados como presenciales.

d) Y en cuanto a la **prestación de servicios en situaciones excepcionales o especiales**, se estará a las medidas concretas que se establezcan al efecto, pudiendo llegar a ser el teletrabajo obligatorio (artículo 48).

2.- OTROS PROCEDIMIENTOS PREVISTOS EN EL PROYECTO DE DECRETO.

En el proyecto de decreto se regulan otros procedimientos administrativos, que son específicamente los siguientes:

- Análisis de las funciones y tareas a desempeñar en todos los puestos de trabajo dependientes de cada persona superior jerárquico (artículos 7.3).

- Establecer el número de personas que pueden ser seleccionadas para teletrabajar (artículo 6.2).
- Supervisión de los servicios prestados a distancia (artículo 39).
- Revocación de la resolución de autorización (artículo 41).
- Renuncia voluntaria al teletrabajo (artículo 42.1.a).
- Suspensión temporal del teletrabajo (artículo 40).
- Procedimiento de evaluación del cumplimiento de las finalidades del teletrabajo (disposición adicional sexta).
- Procedimiento de solicitud de teletrabajo por personas que ya tuviesen autorizaciones vigentes a la entrada en vigor del decreto (disposición final segunda).

En relación con estos procedimientos, no se prevén en el proyecto de decreto unos trámites específicos, si bien se concretan determinadas particularidades:

→ Únicamente se establece en el artículo 41, respecto de los procedimientos de revocación de la resolución de teletrabajo y de deducción proporcional de haberes por incumplimiento de la jornada y el horario, que deberá otorgarse a la persona interesada un plazo alegaciones de diez días hábiles; este plazo es acorde con lo dispuesto en el artículo 82.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y se incluye en la regulación como refuerzo expreso de las garantías que asisten a las personas afectadas por este procedimiento. También se regula un plazo mínimo de cinco días entre la resolución de revocación de la resolución de teletrabajo y la exigibilidad y efectos de la nueva distribución de la jornada, siendo el propio proyecto de decreto el que justifica la previsión de dicho plazo: que la persona teletrabajadora pueda adaptarse a las necesidades derivadas de esa nueva distribución de la jornada semanal.

→ Y en relación con el procedimiento de solicitud de teletrabajo por personas que ya tuviesen autorizaciones vigentes a la entrada en vigor del proyecto de decreto, la disposición final segunda establece un plazo de dos meses desde que entre en vigor para que las personas que deseen acogerse a alguna de las modalidades de teletrabajo que regula la norma presenten la correspondiente solicitud. Este plazo se justifica en la necesidad de ofrecer a estas personas un tiempo razonable para adaptar su situación actual a la derivada de la aplicación del nuevo reglamento y que, en consecuencia, no se genere la inseguridad jurídica que provocaría la finalización automática de la vigencia de las resoluciones de teletrabajo.

3.2.b). Valoración de la simplificación procedimental y evaluación de cargas administrativas.

1. Lista de chequeo para la simplificación procedimental y para la reducción de cargas administrativas:

Ante todo se considera necesario indicar que el procedimiento que regula el proyecto de decreto es nuevo y, por tanto no modifica ni sustituye a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regula reglamentariamente el teletrabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. Actualmente el personal incluido en su ámbito de aplicación puede acceder al teletrabajo, pero su reconocimiento no está regulado reglamentariamente, sino que se acordó en un Pacto sindical. En dicho Pacto se

estableció cómo solicitar y conceder el teletrabajo, pero no puede efectuarse una comparación con el sistema y metodología que se regula en el proyecto de decreto, que tiene un contenido muy diferente y, además, prevé distintos procedimientos, vinculados a las modalidades de teletrabajo y sus características propias, así como a los cambios que pueden producirse en la resolución de autorización, incluyendo su suspensión y pérdida de vigencia.

a) Procedimiento de autorización de la modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades, y para las **modalidades excepcionales de teletrabajo por motivos de salud y por motivos de violencia de género o acoso.**

		SI	NO
1	¿Está motivada la nueva regulación o, en su caso, la modificación del procedimiento administrativo?	X	
2	¿Se eliminan procedimientos?		X
	¿El nuevo procedimiento permite unificar otros existentes?		X
3	¿Se ha realizado una programación temporal de la tramitación del procedimiento?	X	
4	A tenor de esta programación ¿es posible reducir el plazo máximo establecido en la propuesta normativa?		X
5	¿Existen sistemas de constancia de fechas para el control del cumplimiento de plazos?	X	
6	¿Es posible suprimir, acumular o simplificar trámites?		X
7	¿Existen formularios normalizados o modelos para la realización de trámites? (Se prevé su aprobación posterior)		
8	¿Los formularios o modelos se han diseñado con los datos mínimos en orden a agilizar su cumplimentación? (Se prevé su aprobación posterior)		
9	¿Se promueve la agrupación documental incorporando en un único documento las manifestaciones que, en forma de declaraciones, certificaciones o actuaciones de similar naturaleza, haya de hacer una misma persona en un mismo trámite, o en varios si la gestión del procedimiento lo permite?	X	
10	¿Se han previsto medidas como guías/manuales/trípticos que faciliten la comprensión de los trámites a realizar por las personas interesadas en el procedimiento?		X
11	En el caso de reconocimiento o ejercicio de un derecho o el inicio o desarrollo de una actividad, ¿se promueve la declaración responsable o la comunicación como mecanismos de intervención administrativa preferentes y alternativos a la solicitud de inicio de un procedimiento de autorización, de licencia o de inscripción en un registro?	X	
12	En el caso de procedimientos administrativos, ¿se potencia la resolución automatizada?		X
13	En el caso de procedimientos administrativos, si se exige aportación de documentación junto a la solicitud:		

	-¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento?	X	
	-¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables?	X	
	-¿Estas declaraciones responsables figuran en el formulario normalizado de solicitud? (Se prevé su aprobación posterior)		
	- A efectos de subsanación de la solicitud, ¿se procede a reclamar todos los documentos que falten?	X	
14	En el caso de procedimientos administrativos, si la aportación de documentación se prevé en el trámite de audiencia anterior a la propuesta de resolución: - ¿Se solicita sólo la documentación imprescindible para la resolución del procedimiento? - ¿Es posible sustituir la aportación de documentación por declaraciones responsables? - ¿Estas declaraciones responsables figuran en un formulario normalizado, por ejemplo, en un formulario de alegaciones y presentación de documentos?		
15	Para dar cumplimiento al derecho de las personas interesadas a no aportar documentos que ya se encuentren en poder de la Administración actuante o hayan sido elaborados por cualquier otra Administración, ¿está prevista la utilización de redes corporativas o la consulta a plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto?		X
16	¿Se reduce al mínimo imprescindible la frecuencia de presentar determinados documentos o datos a lo largo de la tramitación del procedimiento?	X	
17	En el caso de que esté previsto la petición de informes a lo largo de la tramitación del procedimiento: - ¿Son necesarios tales informes? - En el caso de que alguno sea preceptivo, ¿Se ha valorado su sustitución por un informe potestativo?	X	
18	¿Se ha revisado el sentido del silencio teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre?	X	
19	En el supuesto de que el procedimiento prevea la inscripción en un Registro: - ¿Está justificada la existencia de ese Registro? - En caso de serlo, ¿Se ha previsto que esta inscripción sea de oficio? -¿Es posible prever la vigencia indefinida de la inscripción?		
20	Respecto de la tramitación del procedimiento ¿El proceso de trabajo a seguir es claro, conciso y comprensible?	X	
21	¿Existe duplicidad de archivo (papel e informatizado)?		X
22	En el caso de procedimientos complejos en los cuales intervengan órganos o unidades pertenecientes a distintas Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía o de otras Administraciones Públicas, ¿Existe coordinación efectiva entre ellos para eliminar informes o trámites innecesarios o redundantes?		
23	¿El procedimiento está dado de alta en RPS? (Se dará de alta)		
24	¿El procedimiento es visible en el Catálogo de Procedimientos y Servicios? (Se dará de alta)		

25	En cumplimiento de las obligaciones generales de transparencia y las específicas derivadas de la norma, ¿es clara la información que se da a las personas destinatarias sobre el procedimiento, los requisitos y, en su caso, la documentación que se requiere?	X	
26	¿Es factible la digitalización del procedimiento?	X	
27	¿Es factible la automatización del procedimiento?		X

2. Plazo:

El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de **dos meses**. Este plazo es el necesario para que el órgano competente pueda adoptar la decisión que corresponda sobre la solicitud presentada, teniendo en cuenta los diferentes trámites que deben realizarse antes de dictarse la resolución:

- Debe comprobarse que el puesto puede desempeñarse en régimen de teletrabajo.
- Debe comprobarse el cumplimiento de todos los requisitos exigidos para la concreta modalidad de teletrabajo que se solicite.
- Deben adoptarse el documento de compromisos y el documento de objetivos y evaluación del cumplimiento.
- Cuando los órganos con competencia en materia de tecnologías de la información, comunicaciones y ciberseguridad lo consideren necesario y, siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora y consentimiento de ésta, se realizará la valoración presencial del contenido de la declaración responsable efectuada por la persona empleada pública.
- La persona superior jerárquico que corresponda deberá elaborar un informe propuesta conforme al modelo que se apruebe.

Teniendo en cuenta estos trámites, así como la posibilidad de que sea necesario subsanar la solicitud, lo que añadiría eventualmente un trámite más al procedimiento, se ha estimado que el plazo de dos meses es el mínimo imprescindible y que otorga seguridad jurídica. En todo caso, este plazo **se reducirá a un mes en los casos de solicitudes presentadas por motivos de salud**, en atención a las situaciones que la amparan, que precisan de una mayor protección y rapidez de respuesta para que el teletrabajo pueda cumplir con su finalidad.

Indicar, a modo de ejemplo, que se trata de una regulación acorde con los plazos medios establecidos en las normas de teletrabajo de otras Administraciones Públicas. Así, en el caso de la Comunidad de Madrid, el Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, establece en su artículo 10.3 también un plazo de dos meses. Este mismo plazo es el previsto en el Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (artículo 14.4). En cambio, otras Comunidades Autónomas incluso regulan un plazo más amplio, tres meses, como la Comunidad Valenciana (artículo 13.5 del Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat), la Comunidad de Castilla y León (artículo 14.3 del Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad

de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León), o la Comunidad de las Islas Baleares (artículo 9.3 del Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears).

Hay que destacar que la disposición transitoria única del proyecto de decreto prevé que, durante el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, el plazo máximo de resolución será de tres meses. La razón de esta regulación radica en el hecho de que la nueva norma crea un sistema completo de gestión del teletrabajo cuya implementación es compleja, principalmente en cuanto a la determinación y verificación de cumplimiento de los requisitos subjetivos, objetivos y estructurales para la autorización del teletrabajo, sin que el modelo previo regulado en un Pacto de la Mesa General de Negociación Común contradiga la anterior justificación, dado que abordó el teletrabajo ante una situación extraordinaria y con carácter temporal, que se ha prorrogado en el tiempo hasta el nuevo desarrollo reglamentario. Además, el régimen transitorio del proyecto de decreto garantiza la pervivencia temporal de las resoluciones vigentes a su entrada en vigor, para no perjudicar a las personas teletrabajadoras en el proceso de puesta en marcha del nuevo sistema.

3. Silencio Administrativo:

Los efectos del silencio administrativo son estimatorios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38.5, no existiendo una regulación con rango de ley que prevea que sean desestimatorios.

4. Procedimiento vigente a la entrada en vigor del proyecto de decreto: el procedimiento regulado en el proyecto de decreto **es nuevo** y, como ya se ha indicado, no modifica ni sustituye a ningún procedimiento anterior, porque es la primera vez que se regula reglamentariamente el teletrabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. No puede, por tanto, ponerse en paralelo con los trámites que se recogieron en el Pacto alcanzado con las organizaciones sindicales que, aunque prorrogado en la actualidad, se adoptó para dar respuesta a una situación de emergencia sanitaria. En dicho Pacto se estableció cómo solicitar y conceder el teletrabajo, pero no puede efectuarse una comparación con el sistema y metodología que se regulan en el proyecto de decreto, que tiene un contenido muy diferente y, además, prevé distintos procedimientos, vinculados a las modalidades de teletrabajo y sus características propias, así como a los cambios que pueden producirse en la resolución de autorización, incluyendo su suspensión y pérdida de vigencia. No se sustituye, pues, ningún procedimiento por otro, sino que se crea ahora un completo sistema de regulación del teletrabajo.

3.2.c). Órganos.

El proyecto de decreto regula los siguientes órganos:

1. Crea la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo:

Esta Comisión es un órgano colegiado y de carácter administrativo, cuya composición y funcionamiento se regulan en los artículos 43 a 45 del proyecto de decreto.

Respecto de su composición, sus miembros forman parte del mismo en función del cargo específico que desempeñan, siendo esta la misma regla para ejercer la presidencia y la secretaría del órgano.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 43/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Estará adscrita al órgano central competente en materia de coordinación y gestión de la política de recursos humanos y de organización y transformación de la Administración de la Junta de Andalucía.

Las funciones de este órgano no son coincidentes con las de ningún otro, dado que es la primera vez que se regula reglamentariamente el teletrabajo.

2. Establece que en el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor del decreto se cree la Comisión de seguimiento del trabajo a distancia.

Esta Comisión se creará en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. Asimismo, por acuerdo de los órganos sectoriales de negociación podrán crearse Comisiones de seguimiento en su propio ámbito.

Estas Comisiones son órganos de participación social, estando compuestas de forma paritaria por representantes de la Administración y de las organizaciones sindicales con representación en el ámbito de negociación correspondiente.

El proyecto de decreto prevé la obligación de que se doten de un reglamento de funcionamiento interno.

Las funciones de estas Comisiones no son coincidentes entre sí, dado que las que les atribuye el proyecto de decreto les corresponden solo respecto de su ámbito propio de representación.

- El Pacto de 14 de septiembre de 2020 preveía una Comisión Técnica de Seguimiento. Este órgano dejará de existir a la entrada en vigor del decreto, en aplicación de su disposición derogatoria, por lo que no se producirá ninguna duplicidad ni de órganos ni de funciones.

3.3. Análisis jurídico.

3.3.a). Competencia.

La Administración de la Junta de Andalucía tiene competencias para aprobar un decreto regulador del teletrabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.bis.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía.

3.3.b). Justificación del rango formal.

El desarrollo del artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía debe llevarse a cabo por una norma de rango reglamentario, al establecerlo así en su apartado 2.

3.3.c). Posible afectación a competencias sectoriales.

Como anteriormente se ha indicado, el proyecto de decreto resultará de aplicación a todo el personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía y al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz. Por su parte, el personal funcionario docente no universitario y el personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud se regirán por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, resulta de aplicación supletoria el proyecto de decreto. Y el personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía se regirá por su normativa específica y, cuando dicha

normativa así lo disponga, le resultará de aplicación el decreto. Teniendo en cuenta este ámbito de aplicación, se considera que **la norma no afecta a competencias sectoriales**, dado que el personal con normativa específica se registrará por la misma, teniendo este proyecto de decreto únicamente carácter supletorio.

3.3.d). Entrada en vigor.

- Se ha previsto que el proyecto de decreto, cuando se apruebe, entre en vigor a los **seis meses** desde su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía. Este plazo se considera necesario para poder implantar con garantías y seguridad jurídica, no solo para las personas que vayan a teletrabajar, sino también para la adecuada organización de los diferentes centros directivos, el nuevo sistema, que exige la determinación del número de personas que podrán teletrabajar en cada uno de ellos, la fijación de objetivos, la dotación de medios tecnológicos y la adopción de las medidas que permitan el desarrollo del teletrabajo sin afectación de la gestión del servicio público que prestan, teniendo en cuenta, además, el incremento del porcentaje de jornada que se puede prestar en régimen de teletrabajo, que se duplica a partir de la entrada en vigor.

No obstante, la regulación del proyecto de decreto relativa a las modalidades excepcionales de teletrabajo por motivos de salud y por motivos de violencia de género o acoso entrarán en vigor **al mes** de la publicación, dadas las situaciones vulnerables que protegen, siendo este plazo el mínimo imprescindible para poder adecuar la gestión de los recursos humanos y de los servicios públicos al nuevo sistema implantado por el mismo.

Y, en todo caso, la situación contemplada en el artículo 48, que es la prestación de servicios en situaciones excepcionales o especiales, entrará en vigor **al día siguiente** de la publicación, pues deriva de una circunstancia ineludible que exige una atención inaplazable.

- Es necesario destacar también que el proyecto de decreto regula una entrada en vigor **diferida** para las personas que dispongan de una autorización de teletrabajo vigente, con objeto de ordenar la transición hacia el nuevo sistema con las debidas garantías para el personal afectado.

3.3.e). Período de vigencia.

El proyecto de decreto, una vez que se apruebe, tendrá una vigencia **indefinida**.

3.3.f). Derogaciones.

El proyecto de decreto establece que **pierde su vigencia el Pacto de 14 de septiembre de 2020**, de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado en su apartado quinto por el Pacto del mismo órgano de negociación de 26 de enero de 2021, por el que se aprobó el protocolo de medidas organizativas para la aplicación temporal del régimen de trabajo no presencial en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, cuya vigencia se prorrogó por el Pacto el 12 de junio de 2023.

Actualmente, y en tanto se lleve a cabo el desarrollo reglamentario de la jornada de trabajo general y especial y el horario de trabajo del personal funcionario, tal y como se prevé en el artículo 36.1 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, resulta de aplicación en esta materia, en todo lo que no se oponga a las disposiciones legales, el Decreto 349/1996, de 16 julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo. El contenido de

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 45/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

este decreto no se ve afectado por la nueva norma, la cual establece en su artículo 4.3 que «*El personal que preste servicios mediante esta modalidad tiene los mismos derechos y deberes, tanto individuales como colectivos, que el resto del personal que trabaje presencialmente. El teletrabajo no supone modificación alguna en materia de prevención de riesgos laborales, retribuciones, previsión social, representación colectiva, ni cualquier otro derecho, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial*». No obstante, el teletrabajo presenta aspectos singulares que precisan de una regulación propia, al no poder aplicársele los mecanismos generales de **control horario** establecidos para el trabajo presencial. Por esta razón, el artículo 35.6 del proyecto de decreto regula concretas particularidades respecto de esta cuestión: «6. *Los sistemas de control del trabajo se realizarán atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados o bien a través de los sistemas de control horario, que deberán reflejar fielmente el tiempo en que la persona teletrabajadora realiza el trabajo efectivo, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberán incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad, así como el tiempo de activación y desactivación del acceso remoto*». Esta regulación no deroga lo dispuesto en los artículos 7 y 8 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, que sigue aplicándose respecto de la jornada presencial, pues es la única que regula; en cumplimiento del decreto de teletrabajo, cuando se apruebe, se desarrollarán las respectivas medidas que se vayan a aplicar a la parte de la jornada que se realice mediante teletrabajo.

3.4.g). Instrumentos de desarrollo.

Las cuestiones vinculadas con la ejecución del decreto, una vez que se apruebe, que deben ser objeto de desarrollo son las siguientes:

- Establece en su disposición adicional sexta que, desde su entrada en vigor, el porcentaje máximo de teletrabajo en la modalidad general será del 40% de la jornada en cómputo semanal, así como que, transcurrido el plazo de dieciocho meses desde la implantación del modelo previsto en el decreto, la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo evaluará el cumplimiento de las finalidades del teletrabajo y emitirá informe preceptivo de evaluación de los efectos de la implantación del teletrabajo en relación a optimización de recursos y la atención a necesidades organizativas y de la ciudadanía, en el que se detallarán los resultados y las evidencias que lo sustentan. A tal efecto, el Instituto Andaluz de Administración Pública elaborará la propuesta de **metodología de evaluación**, correspondiendo su aprobación a la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, previo informe preceptivo de la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de la Mesa General de Negociación Común.
- El proyecto de decreto contempla la posibilidad de **incrementar este porcentaje inicial de teletrabajo** (un máximo del 60%), pero para ello será necesario que lo acuerde el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, previo informe preceptivo de la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de la Mesa General de Negociación Común y de las que se hayan creado en los diferentes ámbitos de negociación.
- La Dirección General competente en materia de función pública debe **aprobar el modelo de solicitud** de autorización para teletrabajar o cualquier otro modelo que se considere procedente para garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen.

- Por último, y **con carácter general**, en caso de ser necesario, el proyecto de decreto habilita: a la persona titular de la Consejería competente en materia de función pública para dictar las disposiciones necesarias en desarrollo y ejecución de lo dispuesto en el mismo, a las personas titulares de los órganos competentes en materia de tecnologías de la información y comunicaciones y en ciberseguridad para realizar cuantas actuaciones sean necesarias para su desarrollo y ejecución en el ámbito de sus competencias, y a Dirección General competente en materia de función pública para aprobar todas aquellas instrucciones de carácter organizativo y técnico que procedan para iniciar y asegurar el buen desarrollo del régimen de teletrabajo.

4. IMPACTO ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO.

4.1. Impacto económico.

El artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, establece en su apartado 1 que «Los proyectos de disposiciones legales y reglamentarias, las propuestas de planes con contenido económico-financiero, de contratos y de convenios y de cualquier otra actuación de la Administración de la Junta de Andalucía y de sus Organismos Autónomos que afecte o pudiera afectar a los ingresos y gastos públicos, deberán valorar sus repercusiones y efectos, y atenerse a las disponibilidades presupuestarias».

El proyecto de decreto no tiene impacto económico general, ni directo ni indirecto, en ninguna actividad económica de carácter empresarial o profesional, así como tampoco afecta a la competencia efectiva ni a la unidad de mercado, pues el objeto de la norma es regular, en el ámbito de la Administración general de la Junta de Andalucía y de sus entidades instrumentales la prestación de servicios a distancia bajo la modalidad de teletrabajo.

4.2. Impacto económico-financiero y presupuestario.

4.2.a). Medidas con impacto económico-financiero y presupuestario.

El proyecto de decreto contiene las siguientes medidas:

A) En primer lugar, **medidas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación:**

1. ARTÍCULO 11:

1ª) Artículo 11.1:

«1. La autorización de la prestación de servicios mediante teletrabajo exigirá la concurrencia de los siguientes requisitos estructurales acreditados de la forma establecida en el artículo 38.2 :

a) Los requisitos tecnológicos y de ciberseguridad del teletrabajo serán determinados por el órgano competente en materia de tecnologías de la información, comunicaciones y ciberseguridad.

El personal empleado público deberá estar dado de alta en el Protocolo de Acceso al Directorio de la Junta de Andalucía, en los términos que el órgano competente en materia de tecnologías de la información, comunicaciones y ciberseguridad determine, y deberá contar con un certificado digital o alguno de los sistemas de identificación y firma electrónica previstos en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

b) Los medios tecnológicos para la prestación de servicios durante el teletrabajo serán aportados por el órgano competente en materia de tecnologías de la información, comunicaciones y ciberseguridad, desempeñándose las tareas propias del puesto en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo. A tales efectos, la persona teletrabajadora, cuando lo considere necesario por causas justificadas, podrá solicitar al referido órgano la valoración presencial del contenido del cuestionario a que se refiere el artículo 36.4.

Dichos medios, así como los servicios de soporte y atención, serán preferentemente los mismos que se vayan a utilizar en las jornadas presenciales. Lo dispuesto en este apartado no podrá suponer, con carácter general, una duplicación de medios a disposición del personal, en función de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo.

La Administración facilitará, al menos: un equipo informático dotado de los sistemas que defina la Administración en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad; el acceso a las herramientas ofimáticas, de trabajo remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que pueda precisar para el desarrollo de sus funciones; el acceso a las aplicaciones informáticas empleadas en la unidad administrativa de la que dependa; el servicio de soporte y atención necesario en relación con las herramientas y los medios puestos a disposición de la persona; los sistemas informáticos precisos para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la información, para llevar a cabo la conexión telemática y, si fuera necesario por razón del puesto desempeñado; y el acceso a la plataforma de comunicaciones unificadas y extensión de voz corporativa con el perfil de llamadas correspondiente.

c) No se utilizarán conexiones a internet ofrecidas por sitios públicos y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general.

d) El personal receptor de los medios facilitados por la Administración habrá de garantizar su uso y custodia con la debida diligencia, en el mismo estado y con la misma configuración que tenía en la entrega o con las modificaciones realizadas por los órganos competentes durante todo el periodo de prestación de servicios mediante teletrabajo.

e) Solo se prestará el servicio de soporte y mantenimiento para los medios tecnológicos facilitados por la Administración a través de los canales establecidos.

La Administración podrá revisar las condiciones del equipo empleado en cualquier momento.

En caso de que se produzca una incidencia técnica en el equipo informático o en las aplicaciones instaladas en él durante la prestación del teletrabajo y que no pueda ser solucionada en el mismo día, o bien por situaciones imprevistas o inevitables, la persona interesada deberá reincorporarse a su centro de trabajo con la mayor celeridad posible atendiendo a las circunstancias concurrentes, reanudando el servicio en la modalidad de teletrabajo cuando se haya solucionado la incidencia.

f) En cualquier caso, el personal deberá disponer de los medios que sean necesarios para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos, y dar cumplimiento a las normas vigentes sobre protección de datos de carácter personal.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 48/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

g) En el caso de que el personal así lo solicite con carácter voluntario, se podrá autorizar, con carácter excepcional, y atendiendo a las circunstancias concurrentes, la utilización de equipos informáticos propios, sin perjuicio de lo establecido en el apartado b) y en la disposición adicional tercera».

Esta medida está relacionada con la regulada en la **disposición adicional tercera**:

«La Administración presentará anualmente planes de mejora de los medios tecnológicos para priorizar las necesidades y adjudicación progresiva a todas las personas que opten por la modalidad de trabajo a distancia de equipos informáticos y sistemas de comunicación adecuados al teletrabajo. Estos planes deberán ser comunicados a la comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo».

2ª) Artículo 11.2:

«2. Para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, la Administración y la persona teletrabajadora se facilitarán mutuamente un número de teléfono de contacto y/o un sistema de telecomunicaciones que garantice la misma. Además, cuando así se determine, la línea telefónica laboral se mantendrá desviada al teléfono de contacto en los periodos de prestación de servicios a distancia».

2. ARTÍCULO 13:

“Artículo 13. Cumplimiento de los requisitos.

El cumplimiento de los requisitos establecidos en los artículos 9, 10 y 11 deberá mantenerse durante todo el período de vigencia de la autorización de prestación de servicios en régimen de teletrabajo y podrán ser verificados de forma remota a través de los canales establecidos.

Si fuese necesaria alguna comprobación que no hubiese sido posible a través de los medios señalados en el párrafo anterior, previa comunicación a la persona interesada y contando con su permiso, podrá accederse al lugar desde el que se lleva a cabo la prestación de teletrabajo».

3. ARTÍCULO 19.4, 2º PÁRRAFO:

“Cuando el servicio de prevención lo considere necesario se realizará la valoración presencial del lugar determinado para la prestación del servicio en dicha modalidad. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona teletrabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física”.

3. ARTÍCULO 38.2, 2º PÁRRAFO:

«Las declaraciones responsables relacionadas con el cumplimiento de los requisitos estructurales para la realización de teletrabajo establecidos en el artículo 11 se realizarán mediante la cumplimentación del cuestionario del grado de cumplimiento de los ítems necesarios para la implantación del teletrabajo que a este fin establezcan los órganos con competencia en materia de tecnologías de la información y comunicaciones y en ciberseguridad. Cuando dichos órganos lo consideren necesario y, siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora y consentimiento de esta, se realizará la valoración presencial del contenido de la declaración responsable efectuada por la persona empleada pública».

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 49/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

B) En segundo lugar, medidas relacionadas con las comisiones:

1. ARTÍCULO 43:

Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo. El proyecto de decreto crea esta Comisión con carácter exclusivamente administrativo y formada por las personas titulares de los órganos y puestos de trabajo que se enumeran en el artículo 44, cuya participación en la Comisión es inherente al desarrollo ordinario de sus funciones públicas.

2. ARTÍCULOS 46 Y 47:

Comisiones de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia. El proyecto de decreto prevé la creación de una Comisión en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como también la posibilidad de creación de Comisiones por acuerdo de cada Mesa Sectorial y de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía.

En relación con ello, se realiza la siguiente valoración:

1. RESPECTO DE LAS MEDIDAS DE LOS ARTÍCULOS 11, 13, 19 Y 38: el artículo 7.bis.1.h) del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, establece que en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incorporará un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos: cuando el proyecto regula un procedimiento administrativo, cuando guarda relación directa con las tecnologías de la información y la comunicación y cuando requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo. Indica esta norma también que este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines, dispuestos en el párrafo a) del apartado 1 de la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

La incidencia económico-presupuestaria de estas medidas del proyecto de decreto afecta al ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, indispensables para que pueda desempeñarse la parte correspondiente de la jornada de trabajo a distancia mediante la modalidad de teletrabajo. En consecuencia, dicha incidencia está vinculada a la valoración que realiza la Agencia Digital de Andalucía en el apartado 7 de esta memoria.

2. RESPECTO DE LAS MEDIDAS DE LOS ARTÍCULOS 46 Y 47:

a) Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo. El proyecto de decreto crea esta Comisión con carácter exclusivamente administrativo y formada por las personas titulares de los órganos y puestos de trabajo que se enumeran en dicho artículo, cuya participación en la Comisión es inherente al desarrollo ordinario de sus funciones públicas; en consecuencia, su creación no genera ningún gasto, dado que, además, todos los órganos y puestos tienen su sede en los servicios centrales.

b) Comisiones de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia. El proyecto de decreto prevé la creación de una Comisión en el seno de la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario,

estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, así como también la posibilidad de creación de Comisiones por acuerdo de cada Mesa Sectorial y de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía. Al igual que en el caso anterior, la creación de estas Comisiones, que son de carácter paritario, no conlleva ningún gasto respecto de la participación en la misma de personas representantes de la Administración, ya que su funcionamiento será el mismo que corresponda a la celebración de las reuniones de las Mesas o Comisión de la que deriven.

5. EVALUACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS.

- Identificación de las cargas administrativas:

Se identifican las siguientes cargas:

- 1ª) **Solicitud** de autorización del teletrabajo.
- 2ª) Presentación de una **declaración responsable** del cumplimiento de todos los requisitos.
- 3ª) Presentación del **documento de compromisos**.
- 4ª) Presentación del **documento de objetivos y evaluación del cumplimiento**.
- 5ª) Presentación de **informe médico previo** (solo modalidad por razones de salud).
- 6ª) Presentación de **informe previo del Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales** (solo modalidad por razones de salud).
- 7ª) Presentación de la **documentación justificativa que se necesita para solicitar el permiso de reducción de jornada por hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave** (solo modalidad por razones de salud).
- 8ª) Presentación de la **documentación justificativa de la situación de violencia de género o acoso** (solo para esta modalidad).
- 9ª) Posible **valoración presencial del contenido de la declaración responsable** sobre cumplimiento de los requisitos estructurales para la realización del teletrabajo.

- Identificación de los criterios simplificación de procedimientos y reducción de las cargas administrativas:

- 1º) Simplificación de trámites por la posibilidad de sustituir la documentación acreditativa del cumplimiento de los requisitos necesarios para teletrabajar por una **declaración responsable** que acompaña a la solicitud de teletrabajo (artículo 38.2).
- 2º) Respecto de los **documentos** que deben acompañar a la solicitud, se consideran todos **imprescindibles**:

- La declaración responsable, porque va referida al cumplimiento de los requisitos que exige el proyecto de decreto para poder teletrabajar.

- El documento de compromisos, porque en el mismo la persona teletrabajadora y la supervisora formalizan el consenso relativo a los objetivos y metas del puesto de trabajo y a los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño.
- El documento de objetivos y evaluación del cumplimiento, porque es el instrumento de planificación, seguimiento y control de la actividad y productividad del personal teletrabajador.
- Y los informes médicos que se establecen, así como el del Servicio de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, porque acreditan la concurrencia del supuesto de hecho que permite solicitar la modalidad de teletrabajo por motivos de salud.
- Indicar que el texto del proyecto de decreto no se refiere expresamente a la documentación a aportar en caso de solicitar la modalidad de violencia de género o acoso, dado que el artículo 25, al establecer quién puede solicitarla, se refiere a mujeres víctimas de violencia de género, casos de acoso sexual y por razón de sexo y casos de acoso laboral, en todos los casos mientras se resuelva el expediente de movilidad abierto al efecto. Así, la documentación que se presente será única, sin tener que duplicar dicha presentación.

- Medición de las cargas administrativas:

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		29/04/2025	PÁGINA 52/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS

MEDICIÓN DE CARGAS ADMINISTRATIVAS EN TÉRMINO ANUAL Modelo de Costes Estándar- Método Simplificado			
IDENTIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO (*)			
Consejería:	Justicia, Administración Local y Función Pública		
Denominación del Procedimiento	Procedimiento de autorización de la modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada	Código RPS	
Carácter del procedimiento.	x	Se trata de un procedimiento nuevo, que actualmente carece de regulación	
Marque lo que proceda.		Se trata de modificar o derogar la regulación del procedimiento actualmente en vigor	
IDENTIFICACIÓN DE LA NORMATIVA			
Normativa vigente	Normativa en proyecto		
	Decreto por el que se regula el teletrabajo en la administración de la junta de andalucía		

IDENTIFICACIÓN DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS							
Obligaciones de la normativa vigente							
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación(2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)
Obligaciones de la normativa en proyecto							
Carga administrativa (1)	Artículo	Identificación (2)	Coste unitario (3)	Cantidad (4)	Frecuencia (5)	Población (6)	Coste total (7)
Solicitud electrónica	15.2 y 38.1	Presentar una solicitud electrónica	5	1	1	26.550,00	132.750,00
Declaración responsable	38.2	Presentación electrónica de documentos, facturas requisitos	4	1	1 (1*)	26.550,00	106.200,00
Documento de compromisos	38.3	Presentación de informes y memorias	500	1	1	26.550,00	13.275.000,00
Documento de objetivos y evaluación del cumplimiento	38.3	Presentación de informes y memorias	500	1	1	26.550,00	13.275.000,00
Informe médico previo y del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales	22.1	Presentación de informes y memorias	500	1	1	2.921,00	1.460.500,00 €
Documentación justificativa que se necesita para solicitar el permiso de reducción de jornada por hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	22.2	Presentación de informes y memorias	500	1	1	15,00 (3*)	7.500,00 €
Posible valoración presencial del contenido de la declaración responsable sobre cumplimiento de los requisitos estructurales para la realización del teletrabajo	36.4	Auditoría o controles por organizaciones y profesionales externos	1500	1	1	27 (4*)	40.500,00 €
OTRAS MEDIDAS DE AGILIZACIÓN Y SIMPLIFICACIÓN							
Medida de Simplificación Agilización(8)	Identificación(9)				Población (6)	Ahorro unitario (10)	Ahorro total (11)
Reducción del plazo de resolución en teletrabajo por razones de salud (5*)	38.5	Reducción de plazos de respuesta de la Administración			2.921,00	60 (5*)	175.260,00
Consulta de datos en plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos (6*) habilitados al efecto (6*)	38.2	Implantación tramitación proactiva			26.550,00	100	2.655.000,00
RESULTADOS OBTENIDOS EN LA MEDICIÓN DE CARGAS							
Cargas administrativas soportadas (12)					28.297.450,00		
Ahorro obtenido con otras medidas de simplificación y agilización (13)					2.830.260,00		
RESULTADO OBTENIDO PARA EMPRESAS/CIUDADANÍA (14)					25.467.190,00		

Observaciones:

- (1*) Será una única declaración por persona solicitante. El plural empleado por el artículo 21 responde a una referencia en general a los posibles solicitantes.
- (2*) No existen datos comparables al ser una nueva regulación. Se realiza una estimación del 11% sobre el total previsto de personas teletrabajadoras (26.550 -ver apartado 5.1.b) de esta Memoria-), tomando como referencia el porcentaje del 10% de reserva de las plazas para discapacidad en los procesos selectivos, al que se suma otro 1% a los casos de enfermedad de familiares y embarazos.
- (3*) Estimación anual sobre el número de permisos concedidos en los últimos 6 año (90)
- (4*) Se estima el porcentaje más pequeño: 0.1%
- (5*) Se reduce el plazo en un 50% (1 mes en vez de 2 meses)
- (6*) Declaraciones responsables. Se asimismo a "implantación tramitación proactiva"

b) Los **restantes procedimientos administrativos** que se derivan de la aplicación del proyecto de decreto no tienen ninguna singularidad respecto del procedimiento administrativo común, razón por la cual no se realiza una valoración de cargas administrativas en relación con los mismos.

6. IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA Y EN LA FAMILIA.

6.1. Impacto de género.

6.1.a). Contexto normativo.

La Constitución española establece en el artículo 14 que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

El artículo 114 del Estatuto de Autonomía para Andalucía establece que en el procedimiento de elaboración de las leyes y las disposiciones reglamentarias se tendrá en cuenta el impacto por razón de género del contenido de las mismas. Por su parte, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, establece en su artículo 6.2 que, en el proceso de tramitación de todos los proyectos de ley, disposiciones reglamentarias y planes que apruebe el Consejo de Gobierno, deberá emitirse, por parte de quien reglamentariamente corresponda, un informe de evaluación del impacto de género del contenido de los mismos, que irá acompañado de indicadores pertinentes en género, mecanismos y medidas dirigidas a paliar y neutralizar los posibles impactos negativos que se detecten sobre las mujeres y los hombres, así como a reducir o eliminar las diferencias encontradas, promoviendo de esta forma la igualdad entre los sexos.

Asimismo, el Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género, establece en el artículo 4 que la emisión del informe de evaluación del impacto de género corresponderá al centro directivo competente para la iniciación del procedimiento de elaboración de la disposición de que se trate.

6.1.b). Identificación de la pertinencia de género del proyecto de decreto.

El ya citado Pacto de 14 de septiembre de 2020, que tenía por objeto establecer medidas organizativas y criterios para la aplicación temporal de la prestación de servicios en régimen de trabajo no presencial en tanto se mantuviese la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, constituyó una Comisión Técnica para el seguimiento de la medidas derivadas del mismo, compuesta por las partes firmantes, que debía reunirse mensualmente. El I Plan de Igualdad de la Administración General de la Junta de Andalucía 2023-2027, aprobado por la Comisión Negociadora el 6 de julio de 2023 y ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 24 de octubre de 2023, teniendo como fuente el seguimiento realizado por la mencionada Comisión Técnica, recoge los datos de personas teletrabajadoras en la Administración General de la Junta de Andalucía a fecha del mes de diciembre de 2021. Asimismo, se han obtenido los datos de personas teletrabajadoras en el sector público instrumental del trabajo efectuado por la citada Comisión Técnica. Todos estos datos se muestran en la siguiente tabla, cruzados con los del número de efectivos recogidos en el Anexo de Personal que acompañaba a la Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021 (Ley 3/2020, de 28 de diciembre). Dado que la norma tiene una vigencia indefinida, se realiza una proyección para los cuatro ejercicios siguientes a su entrada

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 54/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

en vigor, que se prevé para este año 2025. Debe tenerse en cuenta que esta proyección solo puede arrojar una previsión, calculada sobre datos que son desconocidos en el momento de elaborarse esta memoria, pero que se extraen del análisis de la evolución de personal producida desde el año 2021 hasta el año 2025, para hacer una estimación del período de análisis 2026-2029. En efecto, el número de efectivos de la Administración general y de las entidades instrumentales no es una constante, sino que depende de muchos factores, como son la tasa de reposición establecida, en su caso, por la legislación estatal de carácter básico, las jubilaciones (las previsiones iniciales pueden verse afectadas por eventuales solicitudes de prolongación del servicio activo), los diferentes tipos de excedencias, los fallecimientos, los casos de rehabilitación en la condición de personal funcionario de carrera, la asunción de nuevos servicios, entre otros. A ello se suma que las necesidades de personal para la prestación de los servicios, con asignación presupuestaria, que deban proveerse con personal de nuevo ingreso se establecen anualmente en la oferta de empleo público que aprueba el Consejo de Gobierno. Por otro lado, en cuanto al número de personas teletrabajadoras, se parte de una estimación equivalente al porcentaje actual, teniendo en cuenta que los puestos que el proyecto de decreto establece en su artículo 7.2 como no susceptibles de teletrabajo se caracterizan por no permitir el desarrollo de sus tareas y funciones a distancia por medios telemáticos, criterio que es también el que se aplica actualmente.

CUADRO 1

	DATOS A DICIEMBRE 2021		DATOS 2022/2025					PREVISIÓN 2026/2029	
	N.º efectivos	Personas que pueden teletrabajar	Anexos de Personal Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía (1)				Incremento personas que pueden teletrabajar (2)	Incremento interanual de efectivos 2026/2029	Incremento personas que pueden teletrabajar (5)
			2023	2024	2025	Incremento interanual 2021/2025			
Administración general de la Junta de And.	45.817	21.110 (46,07%)	46.242	46.392	46.763	946	436	946 (3)	436
Sector instrumental	20.675	6.388 (30,90%)	21.439	21.488	14.782	- 5.893	- 1.820	0 (4)	0

(1) Fuente: Anexo de Personal de las Leyes del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para los años 2021 (Ley 3/2020, de 28 de diciembre), 2023 (Ley 1/2022, de 27 de diciembre), 2024 (Ley 12/2023, de 26 de diciembre) y 2025 (Ley 7/2024, de 23 de diciembre). Respecto del año 2022, por Decreto 286/2021, de 28 de diciembre, se establecieron las condiciones específicas a las que debía ajustarse la prórroga del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el ejercicio 2022.

(2) Estimación obtenida de aplicar el mismo porcentaje de teletrabajo de 2021 al incremento interanual 2021/2025.

(3) Estimación obtenida de aplicar al período 2026/2029 el mismo incremento interanual producido en el período 2021-2025.

(4) Se estima la constante de personal de 2025.

(5) Estimación obtenida de aplicar al número de efectivos previsto para 2026/2029 el mismo porcentaje de teletrabajo de 2021.

CUADRO 2

ESTIMACIÓN DE PERSONAS QUE PUEDEN TELETRABAJAR 2026/2029				
	Datos 2021	Datos incremento 2022/2025	Estimación incremento 2026/2029	Total
Administración general de la Junta de Andalucía	21.110	436	436	21.982
Sector instrumental	6.388	- 1.820	0	4.568
Total	27.498	517	517	26.550

Actualmente, partiendo de los datos de personas teletrabajadoras disponibles a diciembre de 2021, la desagregación por sexos es la siguiente:

CUADRO 3

DATOS A DICIEMBRE 2021				
	N.º efectivos	Personas que pueden teletrabajar	Distribución por sexos de las personas con autorización para teletrabajar	
			Mujeres	Hombres
Administración general de la Junta de Andalucía	45.817	21.110	12.892 (61,07 %)	8.218 (38,93 %)
Sector instrumental	20.675	6.388	3.447 (53,96 %)	2.941 (46,04 %)
TOTAL GENERAL	66.492	27.498	16.339 (59,42% del total de personas que pueden teletrabajar)	11.159 (40,58% del total de personas que pueden teletrabajar)

Desde la perspectiva de la **composición por sexos del personal** incluido en el ámbito de aplicación del proyecto de decreto, el Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) arroja unos datos que guardan relación con los porcentajes indicados en el cuadro anterior, al existir **mayor feminización en la Administración general de la Junta de Andalucía**. Así, en el Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a la Ley 1/2022, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2023, se indica que «a

enero de 2022, la feminización del conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,27) que se viene observando en los últimos años se ha ampliado ligeramente con relación al año anterior (IPRHM=1,26)», y que «a 1 de enero de 2022, la representación del conjunto de las agencias públicas empresariales, las fundaciones, los consorcios y las sociedades mercantiles del sector público andaluz mantiene valores equilibrados (IPRHM=0,89)». Esta tendencia se ha venido manteniendo, como se deduce del Informe de Evaluación de Impacto de Género que acompaña a la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024, que, con datos a febrero de 2023, concluye que «el conjunto del personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía (IPRHM=1,28) sigue su tendencia hacia una mayor feminización ya observada en los últimos años, ampliándose el desequilibrio respecto a enero del año anterior (IPRHM=1,27)», y que «la representación del conjunto de las agencias públicas empresariales, las agencias de régimen especial (Servicio Andaluz de Empleo -SAE- y Agencia de Gestión Agraria y Pesquera de Andalucía -AGAPA-), las sociedades mercantiles, las fundaciones y los consorcios del sector público andaluz está en los márgenes de la representación equilibrada (IPRHM=0,95), ligeramente más próxima de la paridad que la comparable de 2017 (IPRHM=0,91)». Actualmente, el Informe de Evaluación de Impacto de Género de la Ley 7/2024, de 23 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2025, indica que «durante el periodo analizado, la representación de hombres y mujeres se mantuvo dentro del equilibrio hasta el ejercicio 2013. A partir del año siguiente, la presencia de mujeres se intensifica hasta el año 2023, alcanzando el valor máximo de toda la serie (IPRHM=1,28), valor que se mantiene en 2024». Pero en el análisis del mayor porcentaje de mujeres que teletrabajan no puede obviarse la existencia de estructuras de los usos del tiempo en la esfera personal y profesional basadas en **roles tradicionales de género**, que vinculan preferentemente a las mujeres con los cuidados del hogar y familiares. En consecuencia, la norma se considera **pertinente**, pues puede influir positivamente en la aplicación efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como en la promoción de la igualdad de género entre el personal incluido en su ámbito de aplicación.

6.1.c). Valoración del impacto de género del proyecto de decreto.

El objeto del proyecto de decreto es regular la prestación de servicios a distancia bajo la modalidad de teletrabajo, siendo de aplicación al personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía y al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz, así como también al personal funcionario docente no universitario y al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud con carácter supletorio y, cuando su normativa específica así lo disponga, también al personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Así pues, la regulación del proyecto decreto afecta de igual modo tanto a mujeres como a hombres.

La premisas de la acción de gobierno son la no discriminación y la eliminación de obstáculos de género, para la aplicación efectiva de los derechos reconocidos por la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Así, el teletrabajo, como forma de prestación de la jornada de trabajo, exige, para ser autorizado, una serie de requisitos que dependen directamente de las tareas y funciones que correspondan al puesto de trabajo y del cumplimiento de un conjunto de criterios subjetivos, objetivos y estructurales. En este sentido, el proyecto de decreto regula un sistema integral, reglado y transparente, cuya objetividad es garantía del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, al estar vinculado a las características del puesto de trabajo y la concurrencia de los restantes requisitos establecidos.

A lo anterior hay que añadir una serie de medidas concretas que incluye y que, al posibilitar una gestión más eficaz del tiempo de trabajo, tienen una repercusión directa en la mejora de las condiciones en las que se realiza la jornada y favorecen la conciliación y la corresponsabilidad:

- La **modalidad de teletrabajo general**, de duración indeterminada, tiene como objeto compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades de las personas.

- Y también se regula una modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud, que puede ser solicitada si se da, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: **enfermedad grave, puntual y temporal** del cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad a cargo, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal; y personas que puedan solicitar el **permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave** a que hace referencia el artículo 49. e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además, es necesario destacar que el proyecto de decreto contempla dos medidas aplicables únicamente a las mujeres, que protegen unas situaciones concretas de especial vulnerabilidad:

- Una **modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de violencia de género**.

- Y la posibilidad de las **mujeres embarazadas** de solicitar el teletrabajo a partir de la semana veinticinco de gestación, acogiéndose a la modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud.

Para concluir, una mención a las funciones que el proyecto de decreto atribuye a las Comisión paritaria de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de cada una las Mesas Sectoriales, Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de Junta de Andalucía y demás órganos de negociación, entre las que se quiere destacar la siguiente: «*Evaluar los resultados y experiencias que se deriven del desarrollo de la prestación de servicio mediante teletrabajo, así como su repercusión en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad*».

6.2. Impacto sobre la infancia y la adolescencia.

La Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, establece en su artículo 22 quinquies que las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia. Asimismo, en Andalucía, la Ley 18/2003, de 29 de diciembre, por la que se aprueban medidas fiscales y administrativas, determina en su artículo 139.1 que «*Todos los proyectos de ley y demás disposiciones de carácter reglamentario que apruebe el Consejo de Gobierno y las demás disposiciones generales dictadas en desarrollo de las anteriores deberán tener en cuenta, de forma efectiva, el objetivo de la igualdad por razón de género y del respeto a los derechos de las niñas, niños y adolescentes, según la Convención de los Derechos del Niño de Naciones Unidas, de 20 de noviembre de 1989, y su concreción en el resto de la normativa internacional, así como en la estatal y la autonómica que son aplicables en materia de menores. A tal fin, en la Memoria de Análisis de Impacto Normativo se incluirá el informe de evaluación del impacto por razón de género y de evaluación de enfoque de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia sobre el contenido de estas*».

El objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley de la Función Pública de Andalucía en materia de teletrabajo, siendo su ámbito subjetivo de aplicación el personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta

de Andalucía y el personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz. En consecuencia, examinado el texto del mismo, desde el punto de vista del impacto que podría producir en los derechos de la infancia y la adolescencia, se concluye que es **nulo**, pues no tiene ninguna incidencia en los derechos de las personas menores de edad.

6.3. Impacto sobre la familia.

La disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección de las Familias Numerosas, establece que «Las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia».

Como ya se ha indicado, el objeto del proyecto de decreto es desarrollar la Ley de la Función Pública de Andalucía en materia de teletrabajo. El teletrabajo no se configura como una medida de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, sino como una forma de prestación de la jornada de trabajo, que mejora la prestación de los servicios públicos y también las condiciones en que se realiza el trabajo. Por esta razón, el proyecto de decreto tiene un **efecto positivo indirecto** sobre las familias. Es indirecto porque las familias no son destinatarias de la regulación, pero sí pueden verse afectadas de forma positiva como consecuencia de la aplicación de las medidas previstas en materia de jornada de trabajo. Prueba de ello son la modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada «con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades» (artículo 17), y la modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud, donde se incluyen supuestos de «enfermedad grave puntual y temporal de cónyuge, pareja de hecho, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o afinidad, que está a su cargo, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal» o de personas que puedan solicitar el permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave (artículo 21). De acuerdo con ello, y como ya anteriormente se ha referido, en los artículos 46 y 47 se establece que corresponde a cada Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de cada Mesa Sectorial de Negociación, de la Comisión del Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía y de los restantes órganos de negociación, entre otras funciones, «Evaluar los resultados y experiencias que se deriven del desarrollo de la prestación de servicio mediante teletrabajo, así como su repercusión en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y la corresponsabilidad».

7. MEDIOS ELECTRÓNICOS.¹

1. ANTECEDENTES.

El Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, modifica el artículo 7 bis del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, estableciendo como contenido de la Memoria de Análisis Normativo un apartado en materia de medios electrónicos en los siguientes casos:

¹ La Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo exige que la Agencia Digital de Andalucía debe elaborar el apartado de la misma correspondiente a los «medios electrónicos» cuando el proyecto normativo regule un procedimiento administrativo, cuando guarde relación directa con las tecnologías de la información y la comunicación, cuando requiera de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo y cuando se deba proporcionar, en su caso, nuevo equipamiento informático. Se incluye en este apartado un extracto del informe recibido a tal efecto, que consta completo como anexo 11 de la memoria.

- 1.º El proyecto regula un procedimiento administrativo.
- 2.º El proyecto guarda relación directa con las tecnologías de la información y comunicación.
- 3.º El proyecto requiere de manera relevante de dichas tecnologías para llevarse a cabo.

Este apartado, así como el correspondiente contenido sobre impacto presupuestario en el ámbito TIC, lo elaborará la Agencia Digital de Andalucía cuando a ésta le corresponda la definición y ejecución de los medios electrónicos, en virtud del ámbito en el cual la Agencia ejerce el desempeño de sus fines dispuestos en el párrafo a) del apartado 1 de la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 3/2020, de 28 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2021.

2. PROYECTO NORMATIVO.

A petición de la Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública, se somete a la consideración de esta Agencia el Proyecto de “Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía”, con objeto de que sea evacuado el informe sobre el apartado “Medios electrónicos” de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (MAIN).

3. IMPACTO PRESUPUESTARIO

Una vez analizado el proyecto normativo, se expone a continuación el impacto presupuestario que conllevaría el mismo en diversos aspectos relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3.1. Plataformas SIRhUS y Web del empleado público.

Se requerirán fundamentalmente trabajos de implantación de la cumplimentación y presentación telemática de las solicitudes de teletrabajo por parte del personal, «minitransmisión» de las mismas a modo de «cadena de aprobación», registro de solicitudes resueltas en uno u otro sentido y funcionalidades de búsqueda y consulta flexible de información de solicitudes y sus estados.

Para ello, la Agencia Digital de Andalucía prestará los servicios tecnológicos a través de las plataformas SIRhUS y Web del empleado público. Adicionalmente, dichas plataformas utilizarán los servicios provistos por otras plataformas tecnológicas corporativas de esta Agencia, como:

- Plataforma @firma de identificación y firma con certificado electrónico.
- Registro electrónico.
- Portafirmas.
- Herramienta Centralizada de Verificación.

La realización de los trabajos se articulará a través del contrato de servicios «Servicio para la evolución y soporte del sistema de información de recursos humanos de la Junta de Andalucía (SIRhUS)» (CONTRATO 2024 0000191544), actualmente en ejecución, sin que suponga nuevo impacto presupuestario. De otro lado, las necesidades planteadas pueden asumirse con las infraestructuras actualmente disponibles por la Agencia.

3.2. Equipamiento físico y lógico asociado al puesto de trabajo.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		29/04/2025	PÁGINA 60/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

El artículo 7 del proyecto de Decreto establece los requisitos para la realización de trabajo a distancia. Pues bien, los requisitos indicados en dicho artículo que están relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación ya son de aplicación para el personal que actualmente está desempeñando su labor en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, por lo que no hay diferencia en el equipamiento que actualmente se usa con el que se describe en el Decreto. Por otro lado, y según se indica en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, se espera que el incremento de personas que teletrabajarán en el periodo 2025-2029 ascienda a 436. Todo ello hace que el impacto económico que la norma tendrá en el ámbito tecnológico del puesto de trabajo sea el siguiente:

- Puesto para teletrabajar. Incluye portátil para el trabajo a distancia, además de pantalla auxiliar, teclado, ratón, docking, maletín, candado y auriculares para el puesto presencial cumpliendo la resolución por la que se aprueba el puesto de trabajo digital único.
- Conexión segura VPN y comunicación unificada.

Hay que destacar que, relacionado con el artículo 19 del Decreto y las exigencias de Prevención de Riesgos Laborales (PRL), podrían darse casos en los que fuera necesario contar con material adicional, pero en el apartado 4 de dicho artículo se establece lo siguiente: «En el supuesto de que el servicio de prevención recomiende adoptar medidas correctoras al puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona empleada pública la adopción de las medidas preventivas específicas que se le indiquen. El incumplimiento de dicha obligación será causa de la revocación de la autorización para teletrabajar». Ello implica que la Administración no deberá dotar de equipamiento extra en ese ámbito.

Previsión de gastos de equipamiento. El desglose de gastos previstos en una anualidad estándar con el total de usuarios 436 prorrateado anualmente (109 usuarios /año) sería el siguiente:

Puesto para teletrabajar: 152.600 €.

Conexión segura VPN y comunicación unificada: 3.805 €.

Total Anualidad: 156.415 €.

Para la anualidad 2025 se ha estimado que será necesario el importe completo de los puestos para teletrabajar y únicamente la parte proporcional, correspondiente al último trimestre del año, del coste de la partida de conexión segura VPN y comunicación unificada. De esa forma, el desglose del presupuesto ADA asociado a la dotación para el teletrabajo sería el siguiente:

Anualidad	Importe
2025	153.553,75 €
2026	156.415,00 €
2027	156.415,00 €
2028	156.415,00 €

3.3. Sistema PLANTA.

PLANTA (Planificación de tareas) es un proyecto de transformación digital orientado a facilitar la organización del trabajo diario a las unidades organizativas de la Junta de Andalucía (JdA). Junto con una herramienta colaborativa,

se ofrece a los equipos de trabajo un servicio de apoyo a la gestión del cambio. PLANTA lleva aproximadamente un año en producción, en fase de pilotaje, con un número reducido de unidades organizativas. No obstante, el número de personas usuarias y tareas se sitúa ya por encima de 500 y 6.500 respectivamente. Teniendo en cuenta el ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 del proyecto de decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, se prevé un crecimiento exponencial del número de usuarios potenciales que podrían incorporarse a PLANTA (hasta 27.000), y que implica:

- Esfuerzo de implantación del sistema, que afiance la infraestructura adecuada (servidores, almacenamiento, memoria, etc.). Se considera que este esfuerzo podría completarse durante el último trimestre de 2025.
- Licencias. Aunque PLANTA se basa en el software libre Redmine, algunas funcionalidades requieren desarrollos de pago.
- Integración de las unidades organizativas, y servicio de soporte asociado (alta de usuarios, gestión de incidencias, consultas, etc.). Se estiman dos personas por año de apoyo técnico.
- Gestión del cambio para un uso eficaz de PLANTA, orientado a facilitar la incorporación de los equipos de trabajo, aplicando buenas prácticas en la planificación de proyectos y tareas. Se estiman dos personas por año de apoyo.

Previsión de gastos de PLANTA. El desglose de gastos previstos en una anualidad estándar con el total de usuarios en PLANTA sería:

Concepto Total (IVA incluido):

Mantenimiento Infraestructura (1 servidor x 15.000 personas

usuarias, hasta 27.000):	180.000,00 €
Licencias:	20.000,00 €
Soporte y atención usuarios:	162.531,07 €
Gestión del cambio:	218.752,51 €
TOTAL Anualidad:	581.283,58 €

Para la anualidad 2025 se estima el gasto para el último trimestre del año, de forma proporcional al gasto previsto anual. De esa forma, el desglose del presupuesto ADA asociado al Sistema PLANTA sería el siguiente:

Anualidad	Importe
2025	145.320,90 €
2026	581.283,58 €
2027	581.283,58 €
2028	581.283,58 €

8. IMPACTO EN LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

8.1. El proyecto de decreto tiene impacto en la protección de datos personales.

Para la solicitud de teletrabajo y la adopción de las resoluciones positivas o negativas que procedan en cada caso es necesario el tratamiento de datos personales de las personas interesadas, no solo de aquellos que ya constan en la Administración y sus entidades instrumentales por razón de la relación de servicio que prestan, sino también otros que vienen referidos a determinadas modalidades de teletrabajo y que tienen una protección especial; son los siguientes:

- El artículo 21 regula la **modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud**, que podrá ser solicitada cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Enfermedad grave puntual y temporal de cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad, que esté a su cargo, o de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal.
- b) Embarazo de la empleada pública, a partir de la semana 25 de gestación.
- c) Personal empleado público que pueda solicitar el permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave a que hace referencia el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- d) Nivel de discapacidad evaluada total de la persona solicitante del teletrabajo (Clase 4 Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud OMS-2001).
- e) Motivos de prevención de riesgos laborales.

En estos casos se requerirá **informe médico** previo o **informe del órgano competente en materia de prevención de riesgos laborales**, dependiendo del supuesto concreto.

- El artículo 25 regula la **modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de violencia de género o acoso**, para los siguientes supuestos:

- a) Mujeres víctimas de violencia de género.
- b) Casos de acoso sexual y por razón de sexo.
- c) Casos de acoso laboral.

En estos supuestos habrá que **acreditar la situación** que se alega de la forma que determine la normativa reguladora de la materia.

8.2. Actividades de tratamiento.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta que determinadas modalidades de teletrabajo conllevan el tratamiento de datos relacionados con la salud y las circunstancias personales propias, de especial protección, **se considera necesario crear una nueva actividad de tratamiento específica**, que deberá ser aprobada por el órgano directivo competente y publicada en el Inventario de Tratamiento de Datos a través del Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía.

En cuanto a la **descripción** del contenido de esta nueva actividad de tratamiento, en el momento actual solo puede abordarse de forma general y con relación a los elementos básicos de la misma, pues a lo largo del procedimiento

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 63/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

para la elaboración del proyecto de decreto pueden producirse cambios en su contenido con incidencia directa en esta materia. Así, teniendo en cuenta lo anterior, pueden describirse los siguientes elementos básicos:

- Organismo: Consejería de Justicia, Administración Local y Función Pública.
- Responsable del tratamiento: sería la Secretaría General para la Administración Pública, sin perjuicio de que puedan determinarse otros encargados del tratamiento en razón de las competencias que el proyecto de decreto atribuya a los diferentes centros directivos en materia de teletrabajo.
- Finalidad: tramitación de las solicitudes y autorizaciones de prestación de servicios a distancia bajo la modalidad de teletrabajo.
- Personas interesadas: las personas físicas que, en el ámbito de la Administración general de la Junta de Andalucía y las entidades del sector público andaluz, soliciten la prestación de servicios a distancia bajo la modalidad de teletrabajo.
- Datos personales: datos identificativos, direcciones postales y electrónicas, formación, experiencia profesional, situación administrativa, resultados de la evaluación del trabajo individual desarrollado. También afectaría la regulación a datos especiales: datos de salud propios y de determinados familiares, datos de discapacidad y en materia de prevención de riesgos laborales de la persona solicitante y datos relativos a situaciones de violencia de género y acoso por razón de sexo o laboral. No se prevén actualmente datos biométricos ni la posibilidad de decisiones individuales automatizadas.

Posibles cesiones de datos: a la Comisión de coordinación, seguimiento y control del teletrabajo, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que le atribuye el artículo 45 del proyecto de decreto; a las Comisiones de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia, exclusivamente para el cumplimiento de las funciones que les atribuyen los artículos 46 y 47; y a la Agencia Digital de Andalucía, a los únicos efectos de lo regulado en la disposición adicional tercera. En todo caso, dependerá de las funciones que finalmente correspondan a estas comisiones de acuerdo con el texto definitivo de la norma.

8.3. Formularios.

Actualmente el proyecto de decreto **no contempla el uso de un formulario concreto**, sino que habilita a la Dirección General competente en materia de función pública para aprobar el modelo de solicitud de autorización para teletrabajar o cualquier otro modelo que se considere procedente para garantizar la homogeneidad de las actuaciones que se desarrollen (disposición final primera, apartado 3). Estos modelos, en todo caso, deberán cumplir los principios básicos de la protección de datos personales e informar de manera completa y clara a las personas usuarias sobre los extremos recogidos en los artículos 13.1 y 14.1 del Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.

8.4. Análisis de riesgos y evaluación de impacto.

Una vez determinada la existencia del tratamiento de datos personales, se produce una **limitación** del derecho a la protección de los mismos, si bien dicha limitación **está justificada y es lícita**, por las siguientes razones:

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 64/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

A) El artículo 6.1 del Reglamento, establece que el tratamiento solo será lícito si se cumple al menos una de las siguientes condiciones:

- «a) el interesado dio su consentimiento para el tratamiento de sus datos personales para uno o varios fines específicos;*
- b) el tratamiento es necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para la aplicación a petición de este de medidas precontractuales;*
- c) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento;*
- d) el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física;*
- e) el tratamiento es necesario para el cumplimiento de una misión realizada en interés público o en el ejercicio de poderes públicos conferidos al responsable del tratamiento;*
- f) el tratamiento es necesario para la satisfacción de intereses legítimos perseguidos por el responsable del tratamiento o por un tercero, siempre que sobre dichos intereses no prevalezcan los intereses o los derechos y libertades fundamentales del interesado que requieran la protección de datos personales, en particular cuando el interesado sea un niño».*

En este caso, al tratarse de un procedimiento iniciado a instancia de parte, en la solicitud que presenten las personas interesadas se incluirán los datos necesarios para adoptar la resolución que corresponda, constando por tanto el consentimiento de dichas personas. Además, resulta imposible autorizar determinadas modalidades de teletrabajo sin el tratamiento de determinados datos personales, que son de especial protección.

Por otra parte, el tratamiento de los datos se regula en una norma reglamentaria que desarrolla el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía.

B) Se considera que la norma ofrece una calidad adecuada desde la perspectiva de la protección de datos, pues se determinan claramente las bases de legitimación (en la parte expositiva); se identifican las personas que ostentan las competencias para las diferentes actuaciones a realizar y que, en consecuencia, tratarán los datos personales necesarios para resolver las solicitudes; se regulan con total claridad cuáles son los datos que deben tratarse para acceder al teletrabajo; y se incluyen medidas que colaboran a garantizar el tratamiento lícito de los mismos, en concreto en sus artículos 5, 14 y 37:

- Artículo 5:

«i) Documento de compromisos: es el documento en el que la persona teletrabajadora y la supervisora formalizan el consenso relativo a los objetivos y metas del puesto de trabajo y a los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño. Su contenido deberá establecerse entre ambas y someterse posteriormente a informe favorable de la persona superior jerárquico, en caso de ser distinta de la supervisora. La eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo quedará vinculada al cumplimiento de su contenido. Este documento permanecerá vigente mientras lo esté dicha resolución. En él se determinarán: ...

6.º Los mecanismos que garantizarán la protección y la confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo. ...».

- Artículo 14:

«1. Quien preste sus servicios en régimen de teletrabajo tiene los mismos derechos que el resto de personal y no experimentará modificación alguna en materia de retribuciones, tiempo de trabajo, representación colectiva, protección de datos ni cualquier otro derecho, ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional, tiempo de trabajo, representación colectiva ni cualquier otro derecho, ostentando los mismos que quien preste sus servicios en modalidad presencial, salvo aquellos que, en su caso, sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de forma presencial y, en todo caso: ...».

- Artículo 37:

«1. A efectos del derecho regulado en el artículo 14.1.i), el Instituto Andaluz de Administración Pública impartirá a las personas teletrabajadoras una formación adecuada a su perfil profesional y al competencial del puesto de trabajo y a las características de esta modalidad de organización del trabajo, sobre las materias que a continuación se relacionan: ...

d) Confidencialidad de datos y protección de datos de carácter personal».

Teniendo en cuenta todo lo anterior, y a salvo de la redacción definitiva que tenga el proyecto de decreto tras su aprobación, se considera que el tratamiento de los datos personales que deriva de la regulación del mismo no implica un alto riesgo, pues el uso de dichos datos se limita exclusivamente a tramitar los procedimientos de solicitud de teletrabajo, y la cesión de los mismos sólo puede tener lugar a los efectos específicamente regulados en dicha norma (a las Comisiones antes aludidas y a la Agencia Digital de Andalucía). Tampoco concurre ninguno de los supuestos regulados en el artículo 35.3 del Reglamento que requieren, en todo caso, una evaluación de impacto:

a) evaluación sistemática y exhaustiva de aspectos personales de personas físicas que se base en un tratamiento automatizado, como la elaboración de perfiles, y sobre cuya base se tomen decisiones que produzcan efectos jurídicos para las personas físicas o que les afecten significativamente de modo similar;

b) tratamiento a gran escala de las categorías especiales de datos a que se refiere el artículo 9.1, o de los datos personales relativos a condenas e infracciones penales a que se refiere el artículo 10; y

c) observación sistemática a gran escala de una zona de acceso público».

En todo caso, cuando se disponga del texto definitivo del proyecto de decreto deberá revisarse el análisis de probabilidad y gravedad del riesgo para los derechos y libertades de las personas interesadas, así como las medidas de seguridad que, en su caso, sean necesarias y se propongan para minimizarlas. Además, dada la tramitación electrónica de los procedimientos, también se solicitará informe al órgano con competencias en materia de seguridad TIC de la Consejería.

8.5. Asesoramiento del delegado de protección de datos.

Conforme al artículo 39.1 del Reglamento, **se ha solicitado el asesoramiento del delegado de protección de datos de la Consejería** acerca de la evaluación de impacto relativa a la protección de datos del proyecto de decreto, a efectos de garantizar su participación adecuada y en tiempo oportuno en todas las cuestiones relacionadas con la obtención de datos.

En respuesta de 10 de agosto de 2024 a dicha solicitud, ha mostrado su conformidad con la evaluación efectuada, indicando que *«por lo que respecta al texto del proyecto normativo, las consideraciones expresadas resultan coherentes con la normativa en materia de protección de datos personales»*. En todo caso, hace constar que la determinación, aprobación y publicación de la nueva actividad de tratamiento *«está condicionada a la aprobación y entrada en vigor del decreto»* y que, respecto del análisis de riesgo y evaluación de impacto efectuados, *«habrá de estarse a la determinación final del texto»*.

9. ANÁLISIS DE OTROS IMPACTOS.

El proyecto de decreto establece en su artículo 1 que tiene por objeto regular el teletrabajo favoreciendo la **lucha contra el cambio climático**, la **reducción de la huella de carbono** y la **sostenibilidad medioambiental**, **reduciendo el tiempo utilizado en desplazamientos** y contribuyendo a una **gestión del tiempo más satisfactoria**, **al posibilitar que la persona trabajadora pueda planificar la jornada laboral según sus propias necesidades**, siempre que realice la tarea prevista, ya sea fuera de las dependencias de la Administración desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual, o desde el centro de trabajo. En consecuencia, se identifican también los siguientes impactos:

9.1. Impacto en el medio ambiente.

El **Plan Andaluz de Acción por el Clima**, aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 de octubre de 2021 y publicado mediante Decreto 234/2021, de 13 de octubre, es el instrumento general de planificación estratégica en Andalucía para la lucha contra el cambio climático, de acuerdo con la regulación contenida en los artículos 8 y siguientes de la Ley 8/2018, de 8 de octubre, de medidas frente al cambio climático y para la transición hacia un nuevo modelo energético en Andalucía. La misión de este Plan es integrar el cambio climático en la planificación regional y local, para alinearlas con los planes del gobierno de España, el Pacto Verde Europeo y el Acuerdo de París, y contribuir a alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

El Plan establece 6 objetivos estratégicos a 2030, doce objetivos sectoriales y más de ciento treinta y siete líneas de acción distribuidas en **tres programas**, que se desarrollarán en sus despliegues operativos con horizonte 2022, 2026 y 2030:

- Programa de Mitigación y Transición Energética.
- Programa de Adaptación.
- Programa de Comunicación y Participación.

Dentro del Programa de Mitigación y Transición Energética uno de los objetivos es reducir las emisiones de gases de efecto invernadero difusas de Andalucía un 39% en el año 2030 con respecto al año 2005, desplegándose por sectores, entre ellos el de *«Transporte y Movilidad»*, con el objetivo de reducción de emisiones respecto a 2018 de un máximo del 43% y mínimo del 30%. Asimismo, se incluye la línea estratégica EHIJ5, denominada *«Impulso a la digitalización de la administración andaluza»*, que se define del siguiente modo: *«La digitalización de la administración supone una reducción del consumo de recursos materiales y energéticos, lo que se traduce en un ahorro de energía y una reducción de emisiones de GEI. Asimismo, se facilita la interacción de la ciudadanía con la administración, agilizando los procesos y optimizando su gestión»*.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 67/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Se considera que el proyecto de decreto tendrá un **impacto positivo** en la lucha contra el cambio climático, la reducción de la huella de carbono y la sostenibilidad medioambiental, al **reducir los desplazamientos**. Como ya se ha expuesto anteriormente en este documento, se ha previsto que en el período 2026-2028 pueda haber 26.550 personas teletrabajadoras en la Administración general de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales. Para calcular el ahorro en desplazamientos deben tener en cuenta los siguientes datos:

- Horas anuales de trabajo: el Decreto 349/1996, de 16 julio establece en su artículo 2.2 que la jornada ordinaria de trabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía será de 35 horas en cómputo semanal de lunes a viernes y que, sin perjuicio de la jornada de especial dedicación, la jornada ordinaria anual máxima de trabajo, descontadas vacaciones y fiestas oficiales, queda establecida en **1.582 horas**. Se parte, pues de esta cifra media.

- Desplazamientos diarios: se puede estimar que cada persona realiza como mínimo **dos desplazamientos diarios**, que son los que se van a computar, sin contabilizar posibles desplazamientos adicionales en los casos de tener que realizar jornada de especial dedicación, al no conllevar esta necesariamente un aumento de los mismos, así como otros posibles desplazamientos por otras causas e imprevistos.

- Días de teletrabajo: para realizar el cálculo se parte de **dos días de teletrabajo**, que es lo previsto inicialmente en el proyecto de decreto para la modalidad general.

1.582 horas anuales / 35 h. semanales = 45 semanas anuales de trabajo, de media.

45 semanas anuales x 2 días de trabajo semanal = 90 días de teletrabajo anual por persona, de media.

26.550 personas x 90 días de teletrabajo anual = 2.389.500 jornadas anuales de teletrabajo (estimación).

*2.297.880 jornadas anuales de teletrabajo x 2 desplazamientos diarios = **4.779.000 desplazamientos al año ahorrados** (estimación).*

9.2. Impacto sobre las condiciones de trabajo.

La posibilidad de realizar parte de la jornada de trabajo desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual tiene un **impacto positivo** en las **condiciones de trabajo del personal**, pues le permite una gestión del tiempo más satisfactoria y que pueda planificar la jornada laboral según sus propias necesidades, siempre que realice la tarea prevista, ya sea desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual o desde el centro de trabajo.

A ello se une el hecho de que la modalidad general de teletrabajo se regula con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades y se prevén, además, otras modalidades de teletrabajo relacionadas bien con la salud, en atención a circunstancias particulares que pueden dificultar acceder o acudir al centro de trabajo, bien con otras circunstancias que requieren de una especial vigilancia y protección, como es el caso de situaciones de violencia de género o acoso.

Estos impactos no son medibles cuantitativamente, pero es innegable que las medidas benefician la compatibilidad entre el desempeño del trabajo y determinadas circunstancias susceptibles de dificultarlo. Y este beneficio será objeto de evaluación, pues el proyecto de decreto establece que corresponde a la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de cada una las Mesas Sectoriales, Comisión del Convenio Colectivo del personal

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 68/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

laboral de la Junta de Andalucía y restantes órganos de negociación, entre otras funciones, «*evaluar los resultados y experiencias que se deriven del desarrollo de la prestación de servicio mediante teletrabajo, así como su repercusión en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad*».

9.3. Impacto en materia de discapacidad.

La Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, consagra el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones Públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad y sus familias. Por su parte, el Decreto 150/2021, de 27 de abril, por el que se regulan el Consejo Andaluz y los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad, establece en su artículo 4.1.a) que corresponde al Consejo Andaluz de Atención a las Personas con Discapacidad, entre otras funciones, la de informar con carácter facultativo la elaboración de cualquier proyecto o iniciativa normativa de las Administraciones Públicas de Andalucía que afecte específicamente a las personas con discapacidad.

El proyecto de decreto no contiene una regulación específica de las personas con discapacidad pero, al igual que anteriormente se ha indicado respecto de las familias, también aquí se produce un **efecto positivo indirecto** sobre estas personas, porque uno de los supuestos que se incluyen dentro de la modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud, mientras persista la condición que la motivó, es tener un «*Nivel de discapacidad evaluada total Clase 4 (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud OMS-2001), que supone una incapacidad completa o casi completa de la persona que solicita el teletrabajo para la realización de la mayoría de las tareas y acciones de la actividad, incluso para las más sencillas, requiriendo de apoyo de otra persona para la mayoría de las tareas de las actividades diarias. Este Nivel se objetiva mediante los criterios establecidos para el Nivel 4 de discapacidad (discapacidad total) en el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad*». En consecuencia, las personas con discapacidad que reúnan estas características se verán beneficiadas por dicha regulación, aunque, en todo caso, se trata de una modalidad voluntaria.

9.4. Impacto sobre la salud.

El artículo 50 de la Ley 16/2011, de 23 de diciembre, de Salud Pública de Andalucía, establece lo siguiente:

«1. Se reconoce el carácter transversal de la salud pública, que comprende la integración de la perspectiva de la salud pública en el ejercicio de las competencias de las distintas políticas y acciones públicas, desde la consideración sistemática de los determinantes de salud, la igualdad de oportunidades y la equidad en salud.

2. Los poderes públicos potenciarán que la perspectiva de la salud pública esté presente en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas y de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de la salud colectiva, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de las personas y grupos de población, al objeto de adaptarlas para mitigar los efectos discriminatorios y fomentar la equidad en salud ...».

Como ya se ha indicado, el proyecto de decreto regula una **modalidad excepcional de teletrabajo por motivos de salud**, razón por la cual ha tenido en cuenta la perspectiva de salud pública en su elaboración, previendo unas singularidades destinadas a proteger especialmente determinadas situaciones, lo que genera un impacto positivo desde esta perspectiva.

9.5. Impacto sobre el reto demográfico y despoblación rural.

La reducción de la necesidad diaria de desplazamientos al lugar de trabajo habitual tiene un **efecto positivo en el afianzamiento de la población en el entorno rural**, lo que, a su vez, contribuye a impulsar la economía local y a la creación de nuevos servicios.

10. RESUMEN DE LAS PRINCIPALES APORTACIONES RECIBIDAS EN EL TRÁMITE DE CONSULTA PÚBLICA PREVIA.

El trámite de consulta previa se publicó en el Portal de la Transparencia el día **6 de agosto de 2024**, otorgándose un plazo de alegaciones comprendido entre los días **7 y 28 de agosto de 2024**. Se han recibido 99 aportaciones, de las cuales **95** han sido presentadas dentro del plazo otorgado al efecto, de acuerdo con la diligencia emitida el día 9 de septiembre de 2024 por el Servicio de Servicio de Documentación, Información y Publicaciones de la Secretaría General Técnica de esta Consejería.

Se incluyen a continuación, y de forma resumida, agrupadas por materias, las cuestiones más importantes planteadas en los diferentes escritos de aportaciones recibidos en este trámite, así como una breve valoración respecto de su incorporación o no a la regulación del proyecto de decreto:

1) APORTACIONES SOBRE EL PORCENTAJE DE TELETRABAJO:

a.- Al menos tres días de teletrabajo para conseguir ahorro en el coste de una segunda vivienda para las personas que viven a mucha distancia del lugar donde prestan sus servicios, ahorro para la Administración en servicios básicos (electricidad, agua, limpieza, alquiler, etc.), menos despoblamiento rural, más tiempo disponible al evitar los desplazamientos y mayor bienestar emocional.

b.- No limitar a un número de días semanales el teletrabajo, sino que pueda establecerlo de forma voluntaria cada persona de acuerdo con su responsable hasta el 100% de la jornada, sin distinción por sexo ni situaciones personales, estando únicamente limitado por la naturaleza del puesto.

c.- Ampliación de los días de teletrabajo: tendría múltiples beneficios, como son: reducción de desplazamientos, de la huella de carbono y del absentismo; mejora de la organización del tiempo de trabajo, de la salud y el bienestar; sostenibilidad medioambiental; aumento de la productividad, mayor ahorro económico y reducción de costes operativos de la organización.

d.- Tomar en consideración la distancia en kilómetros entre el lugar de residencia y el centro de trabajo para determinar los días que se puede teletrabajar, o bien para tener prioridad en la autorización.

Reiterando lo que se ha expuesto al analizar las alternativas de regulación planteadas y, al margen de las singularidades que se regulan y que responden a supuestos muy específicos, se ha optado por establecer en la modalidad general que el porcentaje de teletrabajo nunca podrá ser inferior al 20% ni superior al 60% de la jornada de trabajo en cómputo semanal, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante. Se

ha considerado que es el margen que de forma más adecuada permite garantizar tanto el derecho al teletrabajo del personal, como la obligación de la Administración de garantizar la prestación eficiente y eficaz de los servicios públicos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de su ampliación, en los términos ya analizados.

Indicar también que, con independencia de las características propias de las modalidades excepcionales de teletrabajo que se prevén en el proyecto de decreto, el porcentaje de la jornada semanal que pueda realizarse en régimen de teletrabajo no puede estar en relación con las circunstancias personales de quien desempeña un concreto puesto de trabajo, pues con ello se afectaría a la organización de los servicios, así como a otras personas, condicionando las jornadas de teletrabajo que estas podrían desempeñar o incluso a su posibilidad de teletrabajar aun cumpliendo sus puestos de trabajo los requisitos necesarios.

2) PORCENTAJE DE TELETRABAJO ADAPTADO A DETERMINADAS CIRCUNSTANCIAS RELACIONADAS CON LA SALUD Y OTRAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O FAMILIARES:

a.- 100% de teletrabajo para las personas con más del 65% de discapacidad y para las personas funcionarias con las que convivan; también para las mujeres víctimas de violencia de género.

b.- Tener especial consideración con las personas que padecen patologías que se agravan con la convivencia de los factores ambientales propios de una oficina y que no pueden controlar.

c.- 60% de teletrabajo para personas y familiares convivientes dependientes, enfermedades graves personales o de familiares, cuidado de menores de 12 años, familias monoparentales, viudedad, divorcio con custodia completa con hijos o hijas menores de 12 años, cuestiones laborales de la pareja y otras circunstancias de necesidad acreditadas.

d.- En situaciones extremas, por ser preciso cuidar de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave y poder solicitar una reducción de jornada del 50% por plazo máximo de un mes, poder complementar la reducción de jornada con el teletrabajo.

El proyecto de decreto incluye una modalidad excepcional de teletrabajo por diferentes causas de salud y de prevención de riesgos laborales y otra modalidad excepcional para las mujeres víctimas de violencia de género o acoso, con unos requisitos y características específicas. Entre ellas, se prevé que, en los casos muy graves a que hace referencia el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando se reúnan las condiciones para otorgarlo, se podrá optar por solicitar teletrabajo, siempre que solicite una reducción de jornada no superior a la mitad de la jornada, considerando que si la reducción de jornada es superior prácticamente se haría inviable la posibilidad de compatibilizar jornada presencial y jornada de teletrabajo. Se ha considerado que estos supuestos pueden abarcar todos los casos planteados en las aportaciones recibidas.

3) CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES QUE DEBEN TENERSE EN CUENTA BIEN PARA AUTORIZAR EL TELETRABAJO, BIEN PARA PRIORIZAR SU AUTORIZACIÓN A PERSONAS CONCRETAS:

a.- La discapacidad superior al 35% debe ser uno de los criterios que otorgue prioridad para acceder al teletrabajo.

b.- El grado de discapacidad para poder acogerse al 100% de teletrabajo debe ser a partir del determinado como Clase 3 en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud OMS-2001.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 71/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

c.- Prioridad en la elección del día de teletrabajo para familias monoparentales y para mujeres con discapacidad o progenitores de menores, especialmente si tienen discapacidad, mujeres víctimas de violencia de género y mujeres embarazadas.

d.- Deben tenerse en cuenta para poder teletrabajar la edad (mayores de 60 años), las patologías y aspectos relacionados con la salud laboral.

e.- El porcentaje de teletrabajo debe variar en función del momento y de las circunstancias personales de cada persona, siempre alineado con los objetivos globales de la unidad administrativa en concreto y, en general, de la organización.

f.- Potenciar la conciliación de la vida profesional con la personal familiar, así como la corresponsabilidad, teniendo en cuenta para conceder el teletrabajo, por ejemplo, tener familiares que, por razones de edad o enfermedad, necesiten cuidados o ayuda para tareas domésticas al no valerse completamente por sí mismos.

g.- Situaciones de estados de alarma, excepción o sitio, de aplicación de medidas especiales en materia de salud pública y ahorro energético, así como de obras, traslados, o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que impida el desarrollo de las funciones de los puestos de trabajo afectados de forma presencial.

h.- El tiempo que se lleva trabajando en esta modalidad.

Como parte del sistema de teletrabajo que prevé el proyecto de decreto se establecen los requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo para poder ser desempeñados en régimen de teletrabajo y las garantías del procedimiento de identificación de los mismos, guiado por el principio de transparencia. De igual modo, se regulan los requisitos objetivos, subjetivos y estructurales que deben concurrir para permitir el acceso al teletrabajo con garantía de la calidad de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía. En consecuencia, el proyecto de decreto garantiza la objetividad y transparencia del sistema y el cumplimiento de los requisitos que deben concurrir para la autorización del teletrabajo.

El teletrabajo no es una medida de conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, sino una forma de prestación de la jornada de trabajo. Por tanto, la primera premisa a tener en cuenta es que el puesto pueda ser desempeñado en régimen de teletrabajo conforme a los criterios que específicamente se regulan.

Indicar asimismo que el proyecto de decreto regula varias modalidades de teletrabajo excepcionales por diferentes motivos, incluidos los de salud, violencia de género y acoso y causas organizativas de duración determinada, que guardan relación con los supuestos propuestos en este trámite. También se quiere destacar que incluye una modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades, siempre los puestos de trabajo sea susceptibles de teletrabajo. También se quiere destacar la regulación de una modalidad de teletrabajo general de duración indeterminada con objeto de compatibilizar el espacio personal, familiar y laboral con las obligaciones, necesidades y prioridades, siempre los puestos de trabajo sea susceptibles de teletrabajo.

En cualquier caso, el teletrabajo nunca puede depender de las necesidades concretas de las personas en cada momento sin sujeción a unas reglas precisas, debiendo existir una regulación que permita aunarlo con la garantía del normal desarrollo de la actividad administrativa y los derechos de las demás personas.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		29/04/2025	PÁGINA 72/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Por último, respecto del tiempo que se lleva teletrabajando, el proyecto de decreto contiene una regulación específica para las personas que se encuentren teletrabajando o que hayan solicitado el teletrabajo a la fecha de su entrada en vigor y no hayan obtenido aún autorización, pero a efectos de llevar a cabo la transición entre el anterior régimen de teletrabajo y el nuevo sistema, pues la posibilidad de teletrabajar estará vinculada al cumplimiento de los requisitos que regula la norma, que pueden o no concurrir en los casos previos.

4) FORMAS DE CUMPLIR LAS JORNADAS DE TELETRABAJO:

a.- Aplicar de forma acumulada el teletrabajo para que, en determinados momentos del año, pueda dar respuesta a las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

b.- No limitar el teletrabajo a días alternos.

c.- Teletrabajo parcial (para los sectores docente y sanitario especialmente), cuando no sea posible realizar jornadas completas de teletrabajo por razón de la actividad realizada.

El proyecto de decreto establece que los períodos o días concretos de prestación de servicios mediante teletrabajo y de forma presencial deberán estar contenidos en el documento de compromisos y se propondrán al órgano competente para resolver la solicitud por la persona responsable de la unidad administrativa, en función de las necesidades del servicio y de la programación de tareas y de acuerdo, en su caso, con la persona interesada.

Respecto del teletrabajo parcial, el proyecto de decreto no prevé esta posibilidad, si bien debe tenerse en cuenta que resulta de aplicación al personal funcionario docente no universitario y al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud de forma supletoria en lo no previsto en su normativa específica.

5) TELETRABAJO PARA LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LAS OFICINAS DE ATENCIÓN EN MATERIA DE REGISTRO Y EN LAS OFICINAS Y CENTROS DE EMPLEO DEL SERVICIO ANDALUZ DE EMPLEO:

Se han presentado numerosas aportaciones relativas a la posibilidad de teletrabajar cuando se preste servicios en estas oficinas.

El proyecto de decreto prevé que, sin perjuicio de la valoración de las solicitudes, constituyen con carácter general causa de exclusión y no se considerarán susceptibles de ser ejercidos en esta modalidad, los puestos de trabajo que requieran atención personal permanente o sean de atención directa al público y en los que concurren, entre otras circunstancias, la siguiente: los puestos de las oficinas de registro físico y atención e información presencial a la ciudadanía, si bien aquellos puestos cuyas tareas sean sustituibles por atención telefónica o telemática podrán ser desempeñados desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual. La razón de ello es la necesidad de garantizar dicha atención presencial.

6) DETERMINACIÓN DE LOS PUESTOS SUSCEPTIBLES DE SER DESEMPEÑADOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO:

a.- La autorización del teletrabajo no debe depender del criterio particular de la persona competente para otorgarla.

b.- La característica de ser poder ser desempeñado en régimen de teletrabajo debe figurar en la relación de puestos de trabajo y en los catálogos de puestos de trabajo.

c.- Participación de la representación legal del personal en la determinación de los puestos de trabajo que se puedan acoger al teletrabajo.

d.- Poder trabajar a distancia aunque no se requiera el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, pues algunas tareas no lo requieren. Debe incluirse una definición clara sobre qué es el teletrabajo y qué trabajo a distancia, estableciendo distintos requisitos y criterios en función de ambas modalidades de trabajo no presencial.

El proyecto decreto establece que el órgano competente para determinar los puestos susceptibles de teletrabajo y para resolver la solicitud de teletrabajo será la persona titular del centro directivo o de la dirección gerencia u órgano asimilado de la entidad instrumental al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo, previa propuesta de la persona superior jerárquico del puesto de trabajo afectado. Asimismo, regula las características que deben reunir los puestos de trabajo para poder desempeñarse en régimen de teletrabajo, y prevé que las relaciones de puestos de trabajo incluyan la indicación de dicha condición o no de los puestos. Por tanto, garantiza la objetividad y transparencia del sistema.

Respecto de la observación de la letra d debe indicarse que el objeto del proyecto de decreto es desarrollar el artículo 37 de la Ley de la Función Pública de Andalucía y regular el teletrabajo para el personal a que se refiere su ámbito de aplicación. Esta Ley establece que *«En los términos previstos en la normativa estatal de carácter básico, en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación, se establecerán reglamentariamente, previa negociación colectiva, los supuestos y condiciones para desempeñar las funciones correspondientes al puesto de trabajo a distancia fuera de las dependencias de la Administración, mediante la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo, a través del uso de tecnologías de la información y la comunicación, cuando el contenido competencial del puesto de trabajo lo admita, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca».*

7) CUESTIONES QUE DEBEN SER OBJETO DE REGULACIÓN EN EL DECRETO:

a.- La norma debe regular que el trabajo a distancia sea voluntario y reversible, los requisitos de los puestos de trabajo y personales para teletrabajar, el mantenimiento de los mismos derechos y deberes que las personas que trabajen de manera presencial, los beneficios de la modalidad de teletrabajo, lo relativo a la seguridad y salud laboral, la seguridad de la información y protección de datos personales, la dotación de medios y herramientas por parte de la Junta de Andalucía, acuerdos previos de teletrabajo y elaboración de planes de trabajo individualizados. También, que se reparta el tiempo de trabajo presencial y no presencial tomando como referencia para esta distribución de tiempos la planificación orientada hacia el cumplimiento de objetivos de las tareas de la persona trabajadora.

b.- La regulación contenida en el decreto debe desarrollarse en el ámbito de la negociación colectiva correspondiente a cada una de las mesas negociadoras constituidas en el sector público.

c.- La negociación para el personal laboral del sector público debe llevarse a cabo en menos de tres meses de la entrada en vigor del decreto.

d.- Mejora del complemento específico de los puestos que no sean susceptibles de teletrabajo o que incluyan un complemento de presencialidad, para hacerlos más atractivos a las personas.

e.- Modificar o actualizar el incentivo económico de la productividad al cumplimiento cuatrimestral de los objetivos.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 74/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

f.- Creación de una comisión de seguimiento del teletrabajo al amparo de este decreto y que asuma las funciones de interpretación y seguimiento del decreto, así como de mediación y arbitraje en los supuestos de conflictos.

g.- El acceso al teletrabajo deberá realizarse mediante convocatorias abiertas de forma permanente.

h.- Sistema común de picajes, con tornos y tarjetas.

Todas las materias relacionadas en las letras a y b son objeto de regulación en el proyecto de decreto, si bien no en todos los casos con el mismo contenido propuesto en las aportaciones, las cuales tampoco son coincidentes entre sí.

En cuanto a la negociación, el proyecto de decreto regula dicha negociación y también criterios concretos para determinadas circunstancias.

Por lo que se refiere al complemento específico o de presencialidad, se trata de una materia que no puede ser objeto de una norma reglamentaria reguladora del teletrabajo, pues las clases de retribuciones complementarias se regulan en la Ley de la Función Pública de Andalucía para el personal funcionario y en las normas laborales y convenios colectivos para el personal laboral, y la determinación de su cuantía afecta al ámbito presupuestario. Y respecto al «complemento de productividad», aparte de ser una materia que excede del posible ámbito de regulación de un decreto de teletrabajo por las razones antes aludidas, indicar también que esta retribución complementaria no se regula en la Ley de la Función Pública de Andalucía; sí contempla una retribución complementaria vinculada a la evaluación del desempeño, con los requisitos en ella establecidos.

Respecto de la creación de una comisión de seguimiento, el proyecto de decreto regula dos comisiones, con la composición y las funciones que en el mismo se determinan.

En relación con la existencia de convocatorias permanentes, el proyecto de decreto prevé solicitudes individuales y no procedimientos de concurrencia.

Por último, el sistema de control horario será objeto de desarrollo posterior.

8) ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA:

a.- Duda acerca de si el teletrabajo se va a aplicar también al personal docente.

b.- El ámbito de aplicación del decreto debe incluir a todas las personas empleadas públicas de la Junta de Andalucía, entre ellos al personal laboral de las agencias del sector público instrumental, incluso cuando a alguno de estos colectivos sólo se le aplique como «normativa básica».

El proyecto de decreto resulta aplicable a todo el personal funcionario y laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía, así como al personal contratado por las entidades instrumentales del sector público andaluz. También será de aplicación: al personal funcionario docente no universitario y al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud (este personal se rige por su normativa específica y, en lo no previsto en la misma, le resulta de aplicación supletoria este decreto) y al personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía (este último se rige por su normativa específica y, cuando dicha normativa así lo disponga, le resultará de aplicación este proyecto de decreto).

9) DERECHOS CONCRETOS DE LAS PERSONAS TELETRABAJADORAS:

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 75/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

a.- Desconexión digital real y evitar el uso de redes sociales privadas.

b.- Establecer una metodología para detectar a priori las posibles deficiencias formativas de las personas teletrabajadoras en herramientas tecnológicas y de comunicación y también en otras habilidades, como la gestión del tiempo, la organización personal del trabajo o la desconexión digital o la prevención del tecnoestrés. Posteriormente, establecer un itinerario personalizado de formación ad hoc para el teletrabajo.

El proyecto de decreto regula los derechos de las personas teletrabajadoras, entre ellos el derecho a la desconexión digital en el ámbito profesional fuera de la jornada y horario establecidos en el documento de compromisos.

Asimismo, también regula el derecho a la formación de las personas teletrabajadoras, así como que el Instituto Andaluz de Administración Pública impartirá una formación adecuada al perfil profesional y competencial del puesto de trabajo y a las características de esta modalidad de organización del trabajo, sobre las siguientes materias: formación específica relativa al desarrollo de las tareas y al manejo de las herramientas informáticas y de telecomunicaciones que se utilicen durante la realización de la modalidad de trabajo a distancia y a las plataformas y aplicaciones que debe utilizar; prevención de riesgos laborales; seguridad digital, ciberseguridad y protección de la información; confidencialidad de datos y protección de datos de carácter personal; establecimiento, cumplimiento y evaluación de objetivos y resultados clave; y organización del trabajo, gestión eficaz del tiempo y efectividad personal.

10) EVALUACIÓN DEL TELETRABAJO:

La evaluación del desempeño del trabajo no presencial debe hacerse de forma estrictamente personal y no colectivamente, con objetivos claramente especificados y alcanzables.

No debe confundirse la evaluación del cumplimiento de los objetivos que corresponden a cada persona teletrabajadora con la evaluación global del teletrabajo. Así, la persona teletrabajadora va a firmar un documento de compromisos en el que se incluirán los objetivos y metas del puesto de trabajo y los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño, quedando vinculada la eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo al cumplimiento de su contenido. Esta evaluación es esencial en un sistema que tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo del personal y mejorar las condiciones de prestación de los servicios públicos; no podrían conjugarse ambas finalidades si no se establece un sistema de evaluación individual. Cuestión distinta es la evaluación de los efectos de la implantación de la modalidad del trabajo a distancia, para determinar cómo ha afectado a la optimización de recursos y a la atención a necesidades organizativas y de la ciudadanía, la cual sí es de carácter global y se llevará a cabo de acuerdo con la metodología y por los órganos que establece el proyecto de decreto. En ambos casos este garantiza la objetividad y transparencia del sistema.

11) PUESTOS DIRECTIVOS Y JEFATURAS DE SERVICIO:

a.- No excluir a priori ningún puesto para poder realizar trabajo a distancia, incluyendo a los puestos directivos y jefaturas de servicio.

b.- El personal directivo debe formarse en competencias de liderazgo que le permitan gestionar equipos en remoto, aumentando la responsabilidad, confianza e implicación de las personas que trabajan en dichos equipos.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 76/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

El proyecto de decreto prevé que, sin perjuicio de la valoración de las solicitudes, constituyen con carácter general causa de exclusión y no se considerarán susceptibles de ser ejercidos en esta modalidad, los puestos de trabajo que desempeñen funciones y tareas de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo. No obstante, podrán acogerse a la modalidad de teletrabajo de forma coyuntural, cuando concurren razones de carácter organizativo, por eventuales puntas de trabajo, por redacción de informes, planes, proyectos, programas que requieran una puntual utilización de esta modalidad, comunicando y acordándolo previamente con la persona supervisora correspondiente.

Asimismo, prevé que se impartirá formación a las personas que asuman la supervisión del personal teletrabajador sobre técnicas de dirección por objetivos y resultados clave, planificación y gestión, elaboración de indicadores, evaluación del cumplimiento de los objetivos y metas del puesto de trabajo y de los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño y liderazgo a distancia.

12) SOLICITUDES INDIVIDUALES DE QUE DETERMINADOS PUESTOS CONCRETOS QUE DESEMPEÑAN LAS PERSONAS QUE HAN PRESENTADO APORTACIONES EN ESTE TRÁMITE SE CONSIDEREN SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJO:

El proyecto de decreto regula los requisitos que deben cumplir los puestos de trabajo para poder ser desempeñados en régimen de teletrabajo y las garantías del procedimiento de identificación de los mismos, guiado por el principio de transparencia. De igual modo, se regularán los requisitos objetivos, subjetivos y estructurales que deben concurrir para permitir el acceso al teletrabajo con garantía de la calidad de los servicios públicos que se prestan a la ciudadanía.

11. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN, MOTIVACIÓN SOBRE EL ALCANCE DEL TRÁMITE DE AUDIENCIA Y PETICIÓN DE INFORMES Y DICTÁMENES.

11.1. Descripción de la tramitación.

a) La tramitación de este proyecto de decreto se llevará a cabo de acuerdo con las **disposiciones normativas** que resultan de aplicación, que son las siguientes:

- Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía (artículos 44 y 45).
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (artículos 127 y siguientes).
- Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 37.1).
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (disposición adicional segunda).
- Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía (artículo 7 y disposición adicional sexta).

Asimismo, deberán realizarse los **trámites** incluidos en la Instrucción 1/2013, de 12 de julio, de la entonces Viceconsejería de Justicia e Interior, sobre elaboración de disposiciones de carácter general.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		29/04/2025	PÁGINA 77/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

De acuerdo con lo anterior, así como con las normas específicas reguladoras de los diferentes órganos a los que se hace referencia a continuación, la tramitación del procedimiento para la elaboración y aprobación del decreto incluirá las actuaciones y se solicitarán los informes ya enumerados en el apartado 2.3.4º) de esta memoria.

b) Se indican a continuación los hitos sucesivos de la tramitación del procedimiento que se han llevado a cabo a la fecha de esta memoria:

1º) Negociación colectiva: de acuerdo con lo indicado en el apartado 2.3.5º) de esta memoria, la regulación reglamentaria del teletrabajo en la Administración general de la Junta de Andalucía y sus entidades instrumentales ha sido objeto de negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 de la Ley de la Función Pública de Andalucía, en relación con el artículo 37.1.m) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

2º) Consulta pública previa (analizado el trámite en el apartado 9 de la memoria).

3º) Redacción del borrador 1 para solicitar su valoración de oportunidad de la tramitación del proyecto de decreto a la Viceconsejería, de fecha 17 de septiembre de 2024. En el proceso de redacción del texto normativo se ha contado con la participación de las organizaciones sindicales con representación en los órganos de negociación donde posteriormente se ha realizado la negociación colectiva referida en el apartado 2.3.5º de este documento.

4º) Solicitud a la Viceconsejería de la valoración previa de la oportunidad para iniciar la tramitación del proyecto de decreto: se ha solicitado con fecha 19 de septiembre de 2024.

5º) Valoración previa de oportunidad de la Viceconsejería a la iniciación de la tramitación del proyecto normativo: valoración favorable de fecha 19 de diciembre de 2024.

6º) Redacción del borrador 2 para solicitar el informe previo de validación de la Secretaría General Técnica (Servicio de Legislación), de fecha 22 de enero de 2025.

7º) Solicitud a la Secretaría General Técnica (Servicio de Legislación) de su informe previo de validación: se ha solicitado con fecha 27 de enero de 2025.

8º) Informe previo de validación de la Secretaría General Técnica (Servicio de Legislación): se ha emitido con fecha 6 de marzo de 2025.

9º) Informe de la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa: con fecha 7 de abril de 2025 se han realizado las actuaciones necesarias para que la Comisión emita el informe al que se refiere el artículo 5 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, no habiéndose recibido a la fecha de esta Memoria.

10º) Valoración del informe previo de validación de la Secretaría General Técnica (Servicio de Legislación): se ha emitido con fecha 29 de abril de 2025.

11º) Conformidad de las Consejerías de Salud y Consumo y Desarrollo Educativo y Formación Profesional: se han recibido con fecha 10 y 28 de abril de 2025, respectivamente.

12º) Redacción del borrador 3 tras la valoración de las observaciones realizadas por la Secretaría General Técnica en su informe previo de validación, de fecha 29 de abril de 2025.

11.2. Motivación sobre el alcance del trámite de audiencia.

	ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ	29/04/2025	PÁGINA 78/82
VERIFICACIÓN	BndJAPEYURVQXE846QEJ5VSEP7CABG	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

11.3. Petición de informes y dictámenes.

1º) Solicitud a la Secretaría General Técnica (Servicio de Legislación) de su informe previo de validación: se ha solicitado con fecha 27 de enero de 2025. El informe emitido, de fecha 6 de marzo de 2025, consta como anexo 6 y el informe de la Secretaría General para la Administración Pública de valoración de las observaciones contenidas en aquel, de fecha 29 de abril de 2025, como anexo 7.

2º) Solicitud de informe a la Comisión Interdepartamental de Coordinación y Racionalización Administrativa: se ha solicitado con fecha 7 de abril de 2025, no habiéndose recibido a la fecha de esta Memoria.

12. EVALUACIÓN EX POST DE LA NORMA.

12.1. EVALUACIÓN TOTAL.

12.1.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

El **objetivo 4:** mejorar las condiciones de prestación de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público.

12.1.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo 4 Mejorar las condiciones de prestación de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público	Impacto 1 Personas que obtienen una resolución favorable de teletrabajo
	Impacto 2 Repercusión del teletrabajo en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad

12.1.c) Formulación de indicadores.

Se formulan los siguientes indicadores de eficacia:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST		
Objetivo	Impacto	Indicadores
Objetivo 4 Mejorar las condiciones de prestación de la jornada de trabajo, al incorporar un instrumento de flexibilización que contribuye a incrementar el rendimiento laboral y el nivel de compromiso y motivación del personal, así como a atraer y retener el talento en el empleo público	Impacto 1 Personas que obtienen una resolución favorable de teletrabajo	Indicador 1 Solicitudes de teletrabajo por cada modalidad, desagregadas por sexo, sobre el total de cada colectivo de personal
		Indicador 2 Resoluciones favorables de teletrabajo en cada modalidad sobre el total de cada colectivo de personal
	Impacto 2 Repercusión del teletrabajo en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad.	Indicador 3 Datos de la evaluación o evaluaciones en el período establecido para la evaluación total realizadas por la Comisión regulada en el artículo 27 del proyecto de decreto

Teniendo en cuenta los datos anteriores, las fichas de los indicadores formulados son las siguientes:

FICHA INDICADORES			
Denominación	Indicador 1 Solicitudes de teletrabajo por cada modalidad, desagregadas por sexo, sobre el total de cada colectivo de personal	Indicador 2 Resoluciones favorables de teletrabajo en cada modalidad sobre el total de cada colectivo de personal	Indicador 3 Datos de la evaluación o evaluaciones en el período establecido para la evaluación total realizadas por la Comisión regulada en el artículo 27 del proyecto de decreto
Descripción	Información estadística del total de solicitudes de teletrabajo por cada modalidad	Información estadística del total de resoluciones favorables de teletrabajo en cada modalidad y su porcentaje sobre las demás modalidades	En su caso, número de medidas de mejora propuestas en razón de los resultados de las evaluaciones a que se refiere el Indicador 3
Tipo de indicador	De eficacia (tipo impacto)	De eficacia (tipo impacto)	De calidad (tipo calidad percibida)
Objetivo asociado	Objetivo 4	Objetivo 4	Objetivo 4
Impacto asociado	Impacto 1	Impacto 1	Impacto 2
Meta	Conocer el número de personas que solicitan acogerse al teletrabajo en cada modalidad	Conocer el número de personas que obtienen una resolución favorables de teletrabajo	Conocer el impacto positivo o negativo del teletrabajo en la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar y en la corresponsabilidad, así como las necesidades, en su caso, de mejoras
Fuente de información	Información estadística ofrecida por las Consejerías y entidades instrumentales	Información estadística ofrecida por las Consejerías y entidades instrumentales	Evaluación o evaluaciones realizadas por la Comisión regulada en el artículo 27 del proyecto de decreto en el período establecido para la evaluación total
Peso	40,00 %	40,00 %	20,00 %
Unidad de medida	Dato numérico	Dato numérico	Datos numérico
Fórmula de cálculo	Suma de solicitudes	Suma de resoluciones	Suma de medidas
Periodicidad	NO Evaluación al final del plazo establecido para la evaluación ex post	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post	NO Evaluación única al final del plazo establecido para la evaluación ex post
Responsable	Secretaría General para la Administración Pública	Secretaría General para la Administración Pública	Secretaría General para la Administración Pública

12.1.d) Plazo para realizar la evaluación.

Cuatro años desde la entrada en vigor de la norma.

12.2. EVALUACIÓN PERIÓDICA.

12.2.a) Objetivo del proyecto de decreto que se evaluará.

Cumplimiento de las finalidades del teletrabajo reguladas en el artículo 37 de la La Ley de la Función Pública de Andalucía (disposición adicional sexta del proyecto de decreto).

12.2.b) Identificación de los impactos a evaluar ex post.

Los impactos que se quieren evaluar para determinar el grado de cumplimiento del objetivo identificado son los siguientes:

IMPACTOS A EVALUAR EX POST	
Objetivo	Impacto
Objetivo Cumplimiento de las finalidades del teletrabajo reguladas en el artículo 37 de la La Ley de la Función Pública de Andalucía	Impacto 1 Optimización de recursos (disposición adicional primera LFPA)
	Impacto 2 Atención a las necesidades organizativas y de la ciudadanía (disposición adicional primera LFPA)

12.2.c) Formulación de indicadores.

Se efectúa una remisión a metodología de evaluación que deberá ser elaborada por el Instituto Andaluz de Administración Pública, previo informe preceptivo de la Comisión de seguimiento de la modalidad de trabajo a distancia de la Mesa General de Negociación Común (disposición adicional primera del proyecto de decreto).

12.2.d) Plazo para realizar la evaluación.

Dieciocho meses desde la implantación del modelo regulado en el proyecto de decreto (disposición adicional primera).

EL SECRETARIO GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

Fdo.: Arturo E. Domínguez Fernández.