

Abierto plazo a Consulta Pública por el Gobierno de Aragón, resulta cuando menos chocante que la inmensa mayoría de las aportaciones respondan a opiniones claramente interesadas, ánimo espurio que no hace sino descalificarlas, primando el interés particular por encima de cualquier otro; Más no ha de ser ese, el interés que debe primar en una norma que aspire a regular un aspecto tan importante de la Admon. y el Servicio Público, con tantos afectados como hay y dónde está en juego el prestigio, profesionalidad y “buen hacer” de la Admon. , no debe de ser el interés particular, ni siquiera el interés de un colectivo en particular el que debe primar, sino el **Interés Público**, interés que debe aglutinar al de todos los ciudadanos, profesionales y funcionarios , y por supuesto hacerlo de forma compatible con la normativa ya existente. Por consiguiente y teniendo como guía todo lo anterior, realizo las siguientes **ALEGACIONES** :

**PRIMERO.-**La modalidad de “Teletrabajo” nació como respuesta a una situación determinada generada por la pandemia “Covid” , extendiéndose rápidamente por empresas y administraciones, teniendo por finalidad evitar la parálisis de la actividad social, económica y administrativa...En este sentido, fue una herramienta útil que cumplió su papel, sin embargo en la actualidad , superada dicha etapa, es una evidencia que la tendencia en todo el mundo empresarial (Appel, Amazon, Unicaja, Jp Morgan etc.) es justo la contraria, restringiéndolo al máximo y favoreciendo “la vuelta a las oficinas”. Todo ello en base a motivos bien estudiados por psicólogos, analistas y especialistas en dinámica de grupos, y ahora corroborado en la práctica; En las Oficinas de forma presencial es dónde se producen las sinergias adecuadas, dónde se favorece el trabajo en equipo, el sentimiento de pertenencia al grupo, dónde se presta la mejor atención al cliente/ciudadano...Redundando todo lo anterior en una mayor productividad y calidad de servicio.

**SEGUNDO.-** Dicha modalidad de trabajo no es la fórmula más apropiada en el ámbito de la Admon. de Justicia dada su especial naturaleza. Como consecuencia se producen graves distorsiones en puestos de trabajo cuya parte de las obligaciones principales consisten, entre otras, en la Atención al ciudadano, a los profesionales (Abogados y Procuradores) , telefónica, interacción con funcionarios de otros juzgados y organismos públicos (Guardia Civil , Cuerpo Nacional de Policía etc, La mayoría de las veces de forma presencial y temas sensibles de delegar).No estableciéndose frecuentemente ni turnos de sustitución entre los propios funcionarios acogidos a dicha modalidad; Son puestos de trabajo los de los Cuerpos Generales de la Admon. de Justicia, que conllevan todos ellos la atención al público, ciudadanos y profesionales, y NO, no se puede llevar a cabo en la mayoría de los casos dicha atención telefónicamente , por cuanto cualquier información que se proporcione relativa a un procedimiento judicial, es personal y

privada, estando protegida por Ley (L.O. 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales) , debiendo de acreditarse el interesado mediante su documentación de identificación personal (Documento Nacional de Identidad). El deterioro del Servicio Público y los problemas que ocasiona son más que notables, en especial a Abogados y Procuradores. El organigrama, estructura, funciones e idiosincrasia de esta Admon. no la hace indicada para su implementación.

Si que es verdad, y en todo caso, que pudiera tener cabida en determinados puestos de trabajo muy específicos o “Directivos”, en los que por su actividad, por ser mayoritariamente intelectual , se desarrolla de modo exclusivo a “puerta cerrada”, en un despacho, pero nunca en colectivos como los Cuerpos Generales de la Admon. De Justicia .

**TERCERO.**-Los funcionarios de la Dirección General de Justicia, al igual que todos los demás de la Admon. , como no puede ser de otra manera, están obligados no sólo a la realización de las funciones y tareas que les son propias, sino también al cumplimiento de un horario en su jornada laboral, siendo establecido en el caso del teletrabajo de 7’30h a 14’30h, y con generalidad en Resolución de 20 de noviembre de 2008 y 15 de abril de 2011, ambas de la Dirección General de Admon. de Justicia del Gobierno de Aragón. No siendo cumplido, a todas luces, por parte de los funcionarios en la modalidad de teletrabajo. Siendo habitual actitudes y prácticas, corroboradas por las diferentes Unidades Administrativas de esa Dirección General de Justicia, cómo las siguientes a modo ilustrativo :

-Solicitar se les conecte el ordenador a horas impropias en las que comenzar su trabajo

-Realizar actividades ajenas a sus funciones laborales (“Ir al gimnasio”, “De compras en el “Corte Inglés”, pasear en chándal...)

-Teletrabajar preferentemente en viernes y lunes, unir días de teletrabajo a puentes/días festivos o de permiso particular....

**CUARTO.**- En relación con el apartado anterior, recalcar la falta de control efectivo y real del cumplimiento del horario de la jornada laboral, lo que da lugar y favorece las situaciones anteriormente descritas , máxime existiendo soluciones tecnológicas para el mismo, p.ej. conexión por “web cam” etc. Recordar que el control del cumplimiento del horario de trabajo es competencia de la Dirección General de la Admon. De Justicia.

**QUINTO.**- El que en una misma Admon. haya colectivos que puedan acogerse a dicha modalidad de trabajo y otros que la tengan vetada , no hace sino introducir aún mayores distorsiones en el sistema a las ya mencionadas y provocar graves desigualdades discriminatorias entre funcionarios.

**CONCLUSIONES.**-En definitiva, por la especial idiosincrasia de la Admon. de Justicia, el teletrabajo es una clara rémora a su buen funcionamiento, favoreciendo únicamente intereses personales, que a la postre se traduce en una deficiente prestación del Servicio Público, siendo víctimas principales ciudadanos y profesionales del Derecho. Debemos

reflexionar si es éste, el camino que queremos seguir como sociedad para lograr una Administración profesional, moderna y ejemplarizante.

De forma subsidiaria, y en el caso de regularse, se haría necesario un control real y efectivo ,del cumplimiento de la jornada laboral; No autorizarlo , como ya sucede en otras Admones., en viernes ni lunes, no permitir unir días de teletrabajo a días de permiso/vacaciones, o puentes; Restringir dicha modalidad a puestos de trabajo muy específicos o en todo caso, a situaciones de necesidad por enfermedad de parientes o conciliación familiar.

Sin otro particular,

Atentamente