



Candidato: AYUNTAMIENTO DE PUERTO LUMBRERAS
Denominación proyecto: IMPLANTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE PUERTO LUMBRERAS
Categoría: PREMIO A LA IGUALDAD EN LA ADMINISTRACIÓN



INDICE

- 1. Presentación de la organización**
- 2. Presentación del proyectos**
- 3. Exposición de las razones para merecer el premio**



1. PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Puerto Lumbreras es un municipio español de la Región de Murcia. Se encuentra ubicado al suroeste de la región, a orillas de la Rambla Nogalte, en la comarca del Alto Guadalentín, y lindando con la provincia de Almería. Su extensión es de 144,8km², le separa una distancia de 91km de la capital murciana y una población de 16.636 habitantes.

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras se constituyó el 7 de julio de 1.958. Desde 1979 sus responsables políticos son escogidos por sufragio universal por los ciudadanos de Puerto Lumbreras con derecho a voto, en elecciones celebradas cada cuatro años. Actualmente, la alcaldía está ocupada por Dña. M.^a Ángeles Túnez García.

En la actualidad, tiene una plantilla de aproximadamente 100 empleados públicos, que se rigen sus condiciones laborales por el Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Puerto Lumbreras.

En el año 2004-2007, el Ayuntamiento de Puerto Lumbreras a través del proyecto MAGAP-EMPLEO enmarcada dentro de la Iniciativa Comunitaria Equal cofinanciada por el FSE y su Oficina Técnica de Igualdad, la primera en la Región de Murcia. Tuvieron como uno de los objetivos principales del proyecto promover la reorganización de procesos políticos y técnicos, de modo que la perspectiva de igualdad de género fuera incorporada de forma transversal en todas las políticas y actuaciones, todo ello, a través de la OTI, Oficina Técnica de Igualdad, entidad promotora de las “Herramientas para la Igualdad” cuyo objeto es la transferencia a otros organismos públicos de la Metodología para la implementación del Mainstreaming de Género en la Administración Pública.

La Consejería de Política, Mujer e Inmigración, a través del Instituto de la Mujer de la Región de Murcia, lideró la aplicación de la acción 3 “Herramientas de la Igualdad”, ya que promovió y apoyo la transferencia de la metodología y herramientas desarrolladas por Magap Empleo, para su



implementación en los distintos Ayuntamientos de la Región de Murcia a través de las Agencias de Igualdad, como cauce para la aplicación real de la Ley de Igualdad de la Región de Murcia.

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras implantó su Primer Plan Municipal contra la Violencia Doméstica y de Género en el año 2006-2009, para promover un cambio de conciencia sobre la problemática de la violencia doméstica y los malos tratos a mujeres así como programas en el ámbito educativo en las que se desarrollen estrategias de prevención dirigidas a jóvenes y menores y que favorezcan las relaciones a favor del buen trato

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras ha apostado por la igualdad efectiva entre sus empleados públicos, en el año 2006 implementó su primer Plan Municipal de Igualdad de Oportunidades en el que estuvieron implicadas todas las áreas de la administración, los grupos políticos que configuran este Ayuntamiento así como las asociaciones y entidades que integran el Consejo Sectorial de la Mujer.

La puesta en marcha de este Plan persiguió ofrecer respuestas a la sociedad de Puerto Lumbreras, desde un principio de transversalidad introduciendo el elemento de género en cada una de las áreas municipales, asentando su base en la formación, el empleo, conciliación de la vida familiar y laboral, coeducación, salud, vivienda, etc., todas aquellas líneas de actuación capaces de procurar un cambio, modificando actitudes de género en las relaciones sociales, incidiendo en la transformación que la sociedad en su conjunto está experimentando, dentro de un futuro inmediato.

En el año 2008 para hacer efectiva la Ley de Igualdad de Oportunidades, el Ayuntamiento aprobó en pleno la moción de la implementación del Mainstreaming de Género Concejalía de Igualdad de Oportunidades desarrollando planes concretos en la línea de lograr la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos. Para cumplir este propósito el III Plan de Igualdad de Oportunidades persiguió hacer efectiva



la Ley de Igualdad de la Región de Murcia. Concretamente el Consistorio promovió la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de procesos políticos y técnicos, de modo que esta perspectiva de género se incorporara de forma transversal en todas las políticas y actuaciones así como comprometer a las personas vinculadas a la institución municipal a implementar la igualdad en todas las políticas y actuaciones que llevarán a cabo, estableciendo para ello los medios de información y formación necesarios y difundir el compromiso establecido en todas las instancias políticas, administrativas y sociales del municipio.

Desde este III Plan de Igualdad de Oportunidades se intentó aunar dos estrategias distintas y complementarias, como son las medidas específicas (acciones positivas) y la transversalidad o mainstreaming de género, con el objetivo único de la implantación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todas las políticas y actuaciones que se realicen en la Región, y en concreto en el Ayuntamiento lumbrerense.

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras ha querido en el marco de sus competencias dar un paso importante, que inexcusablemente nos permita alcanzar la igualdad real como derecho inalienable de una sociedad democrática.

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras, en esta línea de seguir apostando por la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar ha optado por facilitar a sus empleados públicos el trabajar desde casa



2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO DE IGUALDAD

El Ayuntamiento de Puerto Lumbreras ha puesto en marcha un proyecto piloto de teletrabajo destinado a los empleados municipales, como ensayo previo a la regulación de una nueva modalidad de jornada de trabajo no presencial. Puerto Lumbreras ha sido uno de los primeros municipios de la Región de Murcia en implantar este novedoso sistema.

La jornada semanal de los participantes en el proyecto se distribuirá entre jornadas presenciales y un máximo de dos no presenciales.

El objetivo de esta iniciativa es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, al mismo tiempo que se moderniza el sistema de funcionamiento de la Administración local

Con esta medida se pretende impulsar la conciliación, aumentar la calidad del trabajo y mejorar las condiciones laborales, lo que redundará en una mayor productividad de los trabajadores.

Las bases de la convocatoria, determinan los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo. Entre ellos se encuentran los relacionados con estudio, análisis, planificación, organización, elaboración y supervisión de proyectos; elaboración de normativa; asesoramiento jurídico y técnico; redacción, corrección y tratamiento de documentos; gestión de sistemas de información y comunicaciones; y procesamiento de datos y programación.

Podrá solicitar la participación en el proyecto de teletrabajo el personal que reúna los siguientes requisitos: Estar en situación de servicio activo y haber desempeñado el puesto de trabajo desde el que se solicite participar en el proyecto durante al menos un año, desde la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Y tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos teóricos y prácticos que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo.



Para solicitar la participación en este proyecto, los trabajadores deben tener informe favorable de la persona titular de la jefatura de servicio o unidad administrativa a la que esté adscrito el solicitante.

Con esta nueva modalidad de prestación de servicios, y gracias a las nuevas tecnologías, se aumenta la autonomía en el trabajo, se adapta la administración a la realidad actual y se pondrán más facilidades a la conciliación.

La duración del proyecto será de tres meses, que podrán prorrogarse por periodos de la misma duración hasta que, a vista de las conclusiones extraídas de su desarrollo, se acuerde su finalización.

Se ha creado una Comisión de Valoración y Evaluación de Teletrabajo, que será el órgano encargado de la selección del personal que formará parte del proyecto y de realizar labores de seguimiento y evaluación.

Los empleados públicos interesados en participar en el proyecto piloto deberán presentar una instancia telemática en el registro electrónico general del Ayuntamiento, en el plazo de diez días naturales contados a partir del día siguiente a la publicación del anuncio de la convocatoria en el tablón del Ayuntamiento, que se realizó el 7 de mayo del 2018.

Se pretende desarrollar el proyecto con una muestra suficientemente representativa de las diferentes unidades administrativas con puestos de trabajo susceptibles de ser prestados en régimen de teletrabajo, de tal modo que puedan extraerse conclusiones válidas sobre su viabilidad. A tal efecto, se seleccionará a diez teletrabajadores como máximo.

En supuesto de que el número de solicitantes fuera superior a 10, se aplicará los criterios preferentes de selección, con la ponderación indicada en las bases. Estos criterios son: por padecimiento de una enfermedad, discapacidad, cuidado de un menor y distancia entre el domicilio y lugar de trabajo.

En una primera convocatoria se presentaron 4 solicitudes: Tag, 2 AEDL's e



1 ingeniero de servicios técnicos, todas ellos fueron aprobadas.

Este sistema de trabajo supone importantes beneficios tanto para el personal como para los ciudadanos. Por un lado, la administración puede reorganizar procesos de trabajo, obteniendo una mejor gestión del tiempo y mejorando la prestación de servicios. Por otro lado, los empleados públicos pueden disfrutar de una jornada laboral flexible adaptada a sus circunstancias personales y familiares.

El teletrabajo no implica trabajar menos horas, sino gestionar mejor el tiempo de trabajo en vistas de un incremento del rendimiento personal, que está directamente relacionado con la motivación laboral.



3. EXPOSICIÓN DE LAS RAZONES PARA MERECER EL PREMIO

1. **Conciliación de la vida personal y laboral.** Esta fórmula es eficaz para equilibrar con éxito la vida profesional y la felicidad personal al tener un mayor nivel de libertad.
2. **Menor estrés.** El teletrabajo puede mejorar el nivel de vida al poder realizar el trabajo desde casa, un entorno de seguridad y bienestar emocional..
3. **Mayor flexibilidad de horarios.** Adaptación del horario de trabajo en función de las propias necesidades personales. Esto aporta un mayor nivel de respuesta para atender posibles imprevistos de última hora en la agenda.
4. **Menores costes.** Permite reducir los costes de infraestructura en las instalaciones y de los gastos que estas conllevan.
5. **Modernización de la Administración** potenciando el uso de las nuevas tecnologías de la información, adaptando la administración pública a las nuevas necesidades y demandas de la ciudadanía.
6. **Mayor productividad.** Mejor gestión del tiempo, al no tener que depender de factores externos como los atascos para ir y volver a la oficina, o los horarios del transporte público.
7. **Reduce el absentismo laboral.** Esta metodología de trabajo también reduce el absentismo laboral ya que el trabajador tiene una disposición de horario para gestionar su agenda de trabajo en beneficio de la conciliación laboral. También disminuyen las bajas por IT y las ausencias por inclemencias del tiempo.
8. **Mejora de objetivos.** Al implantar el trabajo por objetivos en lugar de seguir enfocando el valor en la gestión del tiempo. Y este cambio de mentalidad acorde a las necesidades del presente marcado por la



revolución tecnológica, mejora la calidad y sobre todo hace aumentar la productividad de los empleados.

9. **Incrementa la motivación,** el teletrabajo es una opción que ofrece numerosos beneficios tanto para la Administración como para los trabajadores. El teletrabajo es una fórmula en la que se dan la mano dos conceptos fundamentales: empleo y felicidad.
10. **Respeto el medioambiente,** ya que se reducen los desplazamientos en el vehículo propio, disminuyendo las emisiones de CO2 en el ambiente.