



Circular 6 del Vicerectorat d'Ordenació Acadèmica i Professorat i de Gerència sobre organització del treball.

Encara que ja s'havia regulat a diferents nivells de l'Administració, que en el cas de la Comunitat Valenciana i de la mateixa Universitat d'Alacant s'estructuraven a través de programes específics; si bé, no s'havia arribat a concretar cap programa específic de teletreball, des de la posada en funcionament d'aquest, l'any 2016.

La situació derivada de les conseqüències de la COVID-19, ha motivat que, a partir de la declaració de l'estat d'alarma, una part important del personal empleat públic haja fet les seues funcions fora de l'espai habitual de treball, fet que ha permès que les Administracions pogueren seguir, de manera generalitzada, prestant els serveis que tenen assignats.

L'Acord del Consell de la Generalitat, del 19 de juliol, sobre mesures de prevenció contra la COVID, en l'apartat tretzè de l'Annex II, diu que des de la Funció Pública s'impulsarà una nova regulació del teletreball, com una modalitat no presencial de prestació de serveis, que se centrarà en l'actualització del decret 82/2016, de 8 de juliol.

En aquest mateix sentit d'actualització, cal completar el document de Gerència, de juny del 2017, que regula la realització de la jornada laboral en modalitat de teletreball per al personal d'administració i serveis de la Universitat d'Alacant, i destacar les indicacions següents:

1. La referència normativa per a regular el treball no presencial del personal de la Universitat serà la vigent per al personal de la Generalitat Valenciana.
2. Correspon als responsables de cada unitat, el seguiment dels criteris, objectius i indicadors per a l'avaluació de les tasques assignades, i també vetllar per l'organització del treball de manera que no es veja menyscabada la prestació dels serveis.
3. La jornada setmanal de treball del personal que s'aculla a aquesta modalitat de treball s'organitzarà de manera que, com a màxim, tres dies es presten els serveis de forma no presencial i la resta de manera presencial.
4. En totes les unitats, durant la jornada laboral setmanal hauran de romandre efectius de presència.
5. Excepte en situacions de crisi, així definides per acord del Consell, no seran susceptibles d'acollir-se a la modalitat de treball no presencial els llocs de subdirector/a de servei, administrador/a de centre, els de



director/a tècnic/a, els de cap de divisió, els de director/a adjunt/a de servei, els de director/a de servei, els de vicegerent/a i el de gerent/a. Tampoc es podran acollir a aquesta modalitat no presencial de treball els llocs que tinguen la provisió de lliure designació, els eventuais, els que es desenvolupen amb complement de jornada partida ni els de les diferents consergeries. En tots aquests llocs no susceptibles de ser exercits en la modalitat de treball a distància, s'adoptaran de continu les mesures de prevenció necessàries perquè es duguen a terme amb les garanties necessàries.

6. A més dels registres de control horari d'entrada i eixida per al treball presencial, s'establirà un nou registre per a la jornada de treball desenvolupada sota la modalitat de teletreball.
7. Amb caràcter general, aquesta modalitat de treball no presencial serà incompatible amb la realització d'activitats que suposen la percepció de pagaments a personal propi.

Adicionalment, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis, es podrà incrementar, quan no hi haja baixa laboral per incapacitat temporal, el nombre de jornades de treball que cal desenvolupar mitjançant teletreball, incloent-hi la docència en línia, o es podran incloure en aquesta, aquells llocs que en condicions normals no són susceptibles d'acompliment sota aquesta modalitat, en les situacions següents:

- Personal que tinga símptomes compatibles amb la COVID-19 o convisca amb casos sota estudi.
- Personal obligat a situació d'aïllament o quarantena vinculada a la COVID-19.
- Personal que haja de cuidar de cònjuge, parella de fet o familiars de fins a segon grau, afectats per aquesta malaltia que necessiten de cures especials.
- Personal que atenga fills o filles de fins a 14 anys o a persones majors en els casos en què aquests hagen de romandre a casa per tancament de centres educatius, socials, residencials o de dia.
- Personal especialment sensible quan aquesta siga la recomanació del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- Víctimes de violència de gènere i víctimes de terrorisme.

Igualment, altres supòsits de fet que puguen generar-se relacionats amb la COVID-19 i que no estiguen previstos en aquesta norma seran tractats amb el



Universitat d'Alacant

Universitat d'Alacant

mateix esperit de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar que inspira la redacció d'aquest acord fins que es veja la pertinència de ser inclosos en la norma.

En tots aquests casos, la situació es mantindrà durant el temps que duren les causes descrites i requerirà la presentació de la documentació acreditativa oportuna, que s'acompanyarà a la sol·licitud.

Les persones titulars de llocs de treball que no siguin susceptibles de desenvolupament mitjançant treball no presencial que es vegien afectades per alguna d'aquestes situacions estaran al que, oportunament, es puga regular.

En cap cas aquests programes de treball a distància podran suposar increments de plantilla.

Alacant, 25 de setembre del 2020

El vicerector d'Ordenació Acadèmica i
Professorat

El gerent

José L. Penadés Martínez

Rafael Plá Penalva