

CRITERIOS GENERALES COMUNES PARA LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA.

(documento consensuado por las Gerencias de las Universidades; mayo de 2022)

INTRODUCCIÓN.

Tras la declaración del estado de alarma, operado por Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, como consecuencia de la situación de crisis sanitaria provocada por la COVID-19, las diferentes Administraciones Públicas procedieron a dedicar todos sus medios personales y materiales a garantizar su funcionamiento, instaurando ex novo la modalidad de prestación de los servicios públicos por sus empleados de forma no presencial.

A medida que los efectos de pandemia fueron mitigándose, se realizó una progresiva reincorporación al trabajo presencial, de modo que se ha venido evidenciando que esa forma de prestación de servicios fuera del lugar de trabajo sirvió, como una útil herramienta de lucha contra la pandemia y sus efectos en la crisis sanitaria, al tiempo que ha garantizado una más que óptima continuidad en la prestación del servicio público.

El recientemente aprobado 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, modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, introduciendo una nueva disposición (artículo 47 bis) en la que regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas. En dicho artículo se define el teletrabajo como *“aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”*. Establece, además, que las normas que desarrollen lo previsto en el mismo, de carácter básico, serán objeto de negociación colectiva. Un elemento esencial del teletrabajo es la finalidad del mismo, que, de acuerdo con lo que establece la citada norma, *“deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.”*

Por tanto, la regulación del teletrabajo que ahora es preciso abordar ha de tener, necesariamente, vocación de continuidad, en la medida que consiga mejorar el servicio público que las Universidades prestan, si bien, como toda norma

reguladora de la gestión de las personas que integran una organización, pueda verse sometida a cambios y mejoras a lo largo de su tiempo de vigencia. En este sentido, debe desligarse el presente sistema de teletrabajo, de las medidas excepcionales y provisionales en materia de trabajo no presencial que puedan adoptarse para seguir luchando contra la crisis sanitaria provocada por la COVID-19.

De acuerdo con las normas básicas establecidas en el artículo 47 bis del TREBEP, la regulación del teletrabajo que pretende el presente sistema debe garantizar la adecuada y eficiente prestación del servicio por parte del PAS, sin que se vea mermado el grado de calidad de la misma ni la atención a los usuarios y la gestión de los procesos. La prestación del servicio mediante teletrabajo será voluntaria, expresamente autorizada y reversible, debiendo ser compatible con la modalidad presencial en cada caso. Es esencial la determinación de objetivos a conseguir durante la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo, así como la evaluación de su cumplimiento.

Para la implantación del teletrabajo debe tenerse en cuenta que las Universidades Públicas Andaluzas son Instituciones Superiores cuya actividad principal es de carácter presencial. En este sentido, el personal de administración y servicios realiza su trabajo de manera presencial; así viene definido en la norma y con esta característica debe afrontarse la puesta en marcha del teletrabajo.

La experiencia de las Administraciones Públicas en la prestación de servicios mediante teletrabajo en sentido estricto es mínima, por lo que se impone cierta cautela en su puesta en marcha, de manera que su alcance al principio sea limitado, de modo que, tras la pertinente evaluación de la mejora del servicio público, se pueda avanzar en dicho alcance.

A estos efectos, las Gerencias de las Universidades Públicas de Andalucía acuerdan adoptar los siguientes criterios comunes para la regulación del teletrabajo en el ámbito del PAS de las mismas.

CRITERIOS GENERALES DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA.

1. Se establece el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en aquellos puestos de trabajo cuyo contenido competencial pueda desarrollarse, siempre que la naturaleza y funciones del mismo y las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Universidad, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. A estos efectos, cada Universidad concretará, conforme a los

criterios generales establecidos en este documento, los puestos de trabajo que, por sus características, sean susceptibles de ser prestados en esta modalidad.

2. La regulación del teletrabajo será de aplicación al PAS, funcionario y laboral, que, cumpliendo los condicionantes señalados, perciba sus retribuciones con cargo al Capítulo I del Presupuesto de la Universidad.
3. Se establece una progresividad del número de empleados públicos del PAS que en cada Universidad podrán realizar su prestación laboral en modalidad de teletrabajo, partiendo de un 5% del total de la plantilla, de modo que, una vez evaluados los planes y programas puestos en marcha, ese porcentaje pueda alcanzar un máximo del 30% en un período plurianual a determinar en cada Universidad, una vez analizados los indicadores de resultados de los planes y programas de trabajo puestos en marcha.
4. Con carácter general, el número de empleados de un mismo servicio, Centro, unidad administrativa o área que realice su prestación laboral en modalidad de teletrabajo no podrá superar el 20%.
5. Los planes y programas de teletrabajo deberán ser autorizados expresamente por la Gerencia, y su duración será, en principio, de un curso académico, prorrogable.
6. Dado el carácter voluntario y reversible del teletrabajo, los empleados que así lo deseen podrán volver, en cualquier momento, al trabajo presencial. En caso de incumplimiento, el teletrabajo podrá ser revocable.
7. La prestación laboral en modalidad de teletrabajo supondrá, en principio, el 20% de la jornada semanal, de modo que se valorarán las singularidades de los diferentes puestos de trabajo, servicios, áreas o unidades administrativas, así como las necesidades estructurales de cada Universidad, a los efectos de la modificación de ese porcentaje. No podrá combinarse trabajo presencial y teletrabajo en la misma jornada, ni modificarse los días de teletrabajo previstos en el Plan, sin perjuicio de que, a requerimiento del superior, se exija puntualmente la presencialidad.
8. Los empleados públicos que presten sus servicios en modalidad de teletrabajo gozarán de los mismos derechos, individuales y colectivos, y los mismos deberes que quienes lo hagan en modalidad presencial.
9. Serán requisitos de los empleados para acceder a la modalidad

de teletrabajo los siguientes:

- a. Estar en situación de servicio activo y tener una antigüedad en la respectiva Universidad de, al menos, dos años.
- b. Llevar en el desempeño del actual puesto de trabajo, al menos, un año.
- c. Poseer suficientes conocimientos tecnológicos e informáticos, y en materia de prevención de riesgos laborales.
- d. Superar la actividad formativa sobre esta modalidad de prestación de servicios que en cada caso pueda establecer la Universidad.
- e. Haber superado la última evaluación del desempeño realizada.
- f. No tener reconocida compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector privado.

10. Quedan excluidos de la modalidad de teletrabajo los siguientes puestos de trabajo:

- a. Aquellos que requieran necesariamente la presencia continuada de modo presencial en el puesto de trabajo.
- b. Los que requieran totalmente o en un alto grado de desempeño la utilización de herramientas, instrumentos, aparatos u otros elementos físicos que estén situados en el centro de trabajo.
- c. Los puestos situados en las oficinas de registro y atención al ciudadano.
- d. Los puestos de secretaría de cargos académicos.
- e. Los puestos de Dirección y aquellos otros puestos de responsabilidad que, en su caso, determine la Gerencia.
- f. Los puestos de personal eventual.

11. La solicitud de participación en la convocatoria anual de teletrabajo será individual, y se acompañará de la documentación que se establezca, relacionada con los objetivos a cumplir, indicadores de medición de los mismos, informe del superior jerárquico, acreditación de necesidades relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral, declaración responsable del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales, etc.

12. Los criterios de selección de los solicitantes podrán ser, entre otros, los siguientes:

- a. Grado de viabilidad de la realización de las funciones propias del puesto de trabajo en modalidad de teletrabajo.

- b. Determinación de los objetivos e indicadores del plan propuesto.
 - c. Condiciones concurrentes para la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - d. Acreditación de discapacidad.
 - e. Acreditación de la condición de víctima de violencia de género.
 - f. Lejanía del domicilio respecto del lugar de trabajo.
13. La Universidad facilitará a las personas teletrabajadoras un equipo microinformático, y realizará el mantenimiento del mismo. La persona teletrabajadora deberá usar las aplicaciones que la Universidad determine. El equipo deberá ser devuelto a la Universidad una vez concluido el plan o programa de teletrabajo.
 14. La jornada de trabajo prestada en los días de teletrabajo será la misma que en las jornadas presenciales, salvo indicación expresa del superior jerárquico y autorización de la Gerencia.
 15. La Universidad garantizará la desconexión digital de la persona teletrabajadora.
 16. Los permisos serán disfrutados de modo proporcional en función de los porcentajes de presencialidad y teletrabajo.
 17. Las solicitudes serán valoradas por una Comisión técnica presidida por el/la Gerente o persona en quien delegue, que dictará una resolución provisional contra la que podrá presentarse reclamación en los términos que la convocatoria establezca.

NEGOCIACIÓN EN EL ÁMBITO DE CADA UNIVERSIDAD.

Las Universidades se comprometen a mantener inalterables los criterios generales anteriores en las negociaciones que, con carácter interno, mantengan para la ejecución de los planes y programas de teletrabajo del PAS.