

## **V ACUERDO DE LA COMISIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT, RELATIVO A TELETRABAJO.**

El trabajo a distancia, entendido como trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de las entidades y del que el teletrabajo es una modalidad que implica la prestación de servicios con nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito nacional, como en el ámbito comunitario e internacional.

El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Por esta razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular.

El trabajo a distancia es, además, fundamental para favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural.

La figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia estimula cambios organizativos en las entidades y fortalece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras. Asimismo, disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases con efecto invernadero, al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas.

En el ámbito comunitario, se redacta el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las entidades y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras que permita conciliar vida profesional y social. El Acuerdo otorga a las personas trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la entidad.

En particular, este Acuerdo se refiere especialmente al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la entidad, con una mención expresa a su derecho a la formación y promoción profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora de acuerdo con la empresa, en el marco de la legislación, convenios colectivos aplicables y acuerdos al efecto.

En el ámbito nacional, el artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19,



establece como medida excepcional el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo.

De otro lado, la crisis sanitaria ha hecho que el trabajo a distancia se mostrara como uno de los mecanismos más eficaces para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y como importante elemento de prevención frente al contagio.

Sin embargo, también presenta posibles inconvenientes: protección de datos, brechas de seguridad, tecnoestrés, horario continuo, fatiga informática, conectividad digital permanente, mayor aislamiento laboral, pérdida de la identidad corporativa, deficiencias en el intercambio de información entre las personas que trabajan presencialmente y aquellas que lo hacen de manera exclusiva a distancia, dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar, o traslado a la persona trabajadora de costes de la actividad productiva sin compensación alguna, entre otros.

El teletrabajo se ha instalado en el Sector Público Instrumental como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes y como adaptación imprescindible para seguir prestando el servicio público al que atiende cada uno de los entes que lo conforman.

Los entes que forman parte del Sector Público Instrumental, en atención a su autonomía y circunstancias particulares, deben afrontar esta nueva modalidad de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas vulnerables tengan un mejor acceso al mercado de trabajo.

Este acuerdo tiene como objetivo establecer un marco general obligatorio que deberán tener presente cada uno de los entes, a través del correspondiente Plan de Teletrabajo, conforme a los procedimientos y prácticas específicas de cada una.

Este acuerdo no perjudica al derecho a la negociación y aprobación de acuerdos para adaptar o completar el presente acuerdo, de manera que tenga en cuenta las necesidades específicas de cada ente del Sector Público Instrumental (en adelante "Ente") y su personal.

Según lo previsto en el Acuerdo de 21 de julio de 2016, por el que se crea la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat (DOGV núm. 7985, de 22 de febrero de 2017), corresponde a esa Comisión, entre otras funciones, la de *«estudio, debate y elaboración de criterios y recomendaciones, en su caso, sobre las cuestiones de carácter colectivo que puedan surgir en los entes del sector público instrumental en su conjunto, sin perjuicio de su posterior negociación y aprobación en sus respectivos ámbitos.»*

Por ello, en el ejercicio de las referidas funciones, esta Comisión establece los siguientes criterios y principios generales que deben informar los Planes de Teletrabajo que se lleven a cabo en cada uno de los entes del Sector Público Instrumental.



### **Primero. Definición y ámbito de aplicación.**

1. El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales del ente se efectúa fuera de estos locales de forma regular. El presente acuerdo se aplica a las personas teletrabajadoras.
2. Se entiende por teletrabajador o teletrabajadora, toda persona que efectúa teletrabajo según la definición anterior.
3. El ámbito de aplicación del presente Acuerdo será el de los entes del Sector Público Instrumental de la Generalitat, a excepción de los organismos autónomos y consorcios.

### **Segundo. Puestos de trabajo cuyos cometidos son susceptibles de teletrabajo y Planes de Teletrabajo.**

1. Podrán ser considerados como puestos de trabajo susceptibles de esta modalidad, aquellos que pueden ser ejercidos de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y a los medios requeridos para su desarrollo.
2. Cada ente determinará, atendiendo a la actividad desempeñada, así como a sus propias especificidades, y previa negociación con la representación de las personas trabajadoras, un Plan de Teletrabajo, que concretará los puestos de trabajo susceptibles de poder ser desempeñados mediante el teletrabajo. Igualmente, dicho plan concretará el procedimiento y régimen de autorización de la prestación del servicio de teletrabajo, estableciendo un sistema objetivo para determinar la prelación de las personas trabajadoras solicitantes del teletrabajo.
3. No serán susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo, los puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía que conlleven la prestación de servicios presenciales. Se considera presencial aquel servicio cuya prestación efectiva solamente queda garantizada con la presencia física de la persona trabajadora. Igualmente, no serán susceptibles de teletrabajar, aquellas funciones de carácter artístico y sociosanitario y aquellas cuyo desempeño requieran, ineludiblemente, la presencia física en el centro de trabajo para el desarrollo de sus funciones.
4. El Plan de Teletrabajo negociado y elaborado por cada ente, una vez aprobado por el órgano superior de gobierno o administración del mismo, será comunicado a la Comisión de Diálogo Social en el plazo máximo de 15 días desde su aprobación.



### **Tercero. Carácter voluntario.**

El teletrabajo es voluntario para las personas trabajadoras y los entes afectados. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o definirse posteriormente por el ente a solicitud de la persona que lo ocupe.

### **Cuarto. Condiciones de empleo.**

En lo que afecta a las condiciones de empleo, las personas teletrabajadoras se benefician de los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables que las personas trabajadoras comparables que trabajan en los locales del ente y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, prevención de riesgos laborales, formación y promoción profesional.

### **Quinto. No discriminación.**

1. Los entes están obligados a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, los entes están obligados a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.
2. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, los entes deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.

En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.

3. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.



## **Sexto. Protección de datos.**

El ente es responsable de tomar las medidas, en lo que se refiere a software, para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por la persona teletrabajadora para fines profesionales. El ente informará a la persona teletrabajadora de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad de la persona teletrabajadora el cumplimiento de estas normas. El ente deberá informar a la persona teletrabajadora especialmente sobre:

1. Cualquier limitación en la utilización del equipo o de herramientas informáticas tales como internet.
2. Las sanciones en caso de incumplimiento.

## **Séptimo. Derechos y deberes de la persona teletrabajadora.**

1. El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal no teletrabajador, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. Entre otros, se le garantizan los siguientes derechos:

a) Individuales:

- i) Derecho a la formación y a la promoción profesional.
- ii) Derecho a la prevención de riesgos laborales y a la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.
- iii) Derecho a la intimidad personal, a la protección de datos y a la desconexión digital, en los términos previstos en la legislación vigente que resulte de aplicación.

b) Colectivos:

- i) Derecho a ejercer sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras.
- ii) Derecho a poder participar efectivamente en las actividades organizadas o convocadas por sus representantes legales o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, como el ejercicio presencial del derecho al voto en las elecciones a representantes legales.

## **Octavo. Requisitos técnicos y equipamiento.**

1. Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, a la responsabilidad y a los costos deben ser definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo. Como regla general, el ente está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular. Si el teletrabajo se realiza regularmente, el ente cubre los costos originados por este trabajo. El ente dotará a la persona teletrabajadora de un



servicio adecuado de apoyo técnico. El ente tiene la responsabilidad, conforme a la legislación nacional y a los convenios colectivos, en lo referente a los costes ligados a la pérdida o a los desperfectos de los equipos y de los datos utilizados por la persona teletrabajadora, quién a su vez, cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

Los entes del Sector Público Instrumental de la Generalitat proporcionarán y mantendrán a quienes teletrabajen, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Su concreción corresponderá, en el marco del correspondiente plan de teletrabajo, a la Dirección-Gerencia u órgano competente en materia de personal, en coordinación con la Dirección General con competencias en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones de la Generalitat.

#### **Noveno. Salud y seguridad.**

El ente es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales de las personas teletrabajadoras y, por tanto, deben facilitarse los medios y/o las medidas de adaptación necesarias. La evaluación de los riesgos laborales en el puesto de teletrabajo se efectuará de conformidad con la normativa de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta el debido respeto al derecho a la intimidad y a la privacidad del domicilio.

#### **Décimo. Organización del trabajo.**

En el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las reglas de empresa aplicables, la persona teletrabajadora gestionará la organización de su tiempo de trabajo en el marco de los horarios de trabajo que establezca el ente de conexión obligatoria y/o flexible y siempre bajo el cumplimiento estricto de los descansos marcados por ley. La carga de trabajo y los criterios de resultados de la persona teletrabajadora son equivalentes a los de las personas trabajadoras comparables en los locales del ente. El ente se asegurará que se toman medidas para prevenir el aislamiento de la persona teletrabajadora en relación con las otras personas trabajadoras del ente, tales como darle ocasión de reencontrarse regularmente con sus compañeros y compañeras y tener acceso a las informaciones del ente.

#### **Undécimo. Formación.**

1. El teletrabajo no podrá menguar el acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo profesional respecto de las personas trabajadoras comparables que trabajan en los locales del ente y estarán sujetos a las mismas políticas de evaluación que el resto de las personas trabajadoras.



2. Las personas teletrabajadoras deben recibir una formación adecuada para utilizar el equipo técnico a su disposición y sobre las características de esta forma de organización del trabajo.

#### **Duodécimo. Duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.**

1. El periodo de tiempo durante el que se podrá desarrollar la prestación del servicio en régimen de teletrabajo se determinará en el plan de teletrabajo correspondiente de cada ente.

No obstante lo anterior, la duración máxima de un plan será de un año prorrogable por periodos iguales. Si llegado el vencimiento el ente no manifiesta lo contrario, deberá entenderse prorrogado por el mismo período.

#### **Decimotercero. Jornada de trabajo y organización del personal.**

1. La jornada de trabajo semanal se distribuirá, con carácter general, de forma que como máximo tres días a la semana sean prestados servicios en régimen de teletrabajo y el resto de tiempo de forma presencial de acuerdo con la jornada y horario habituales.

2. No obstante lo establecido en el apartado anterior, el plan concreto de teletrabajo, atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo que se incluyen en él, establecerá la distribución de la jornada semanal y el sistema de control concreto.

3. La jornada diaria no se podrá fraccionar en ningún caso, en las dos modalidades de prestación de servicio, presencial y teletrabajo.

4. La prestación de los servicios mediante la modalidad de teletrabajo no alterará la obligación del cumplimiento de la jornada general establecida en la normativa vigente, sin perjuicio de las adaptaciones que se deriven de la propia naturaleza de la modalidad de teletrabajo conforme a lo previsto en el presente Acuerdo y en el plan de teletrabajo. Se deberán respetar el derecho al descanso necesario y a las reducciones o flexibilizaciones de la jornada, aplicándose, las ya concedidas, de forma proporcional entre la jornada presencial y la de teletrabajo.

5. Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida, con una antelación mínima de 24 horas, la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo.

6. Finalizada la prestación del servicio en régimen de teletrabajo, el primer día hábil siguiente la persona teletrabajadora deberá volver a prestar sus servicios de forma presencial en los términos y condiciones aplicables en el momento de su incorporación a la modalidad presencial, salvo que tuviera concedidos cualquier situación o permiso que le permita una incorporación posterior.



#### **Decimocuarto. Modificación de la autorización o suspensión temporal.**

1. Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona teletrabajadora o cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, se podrá modificar la autorización para prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo, mediante:

- a) La redistribución de la jornada de trabajo semanal entre la modalidad presencial y de teletrabajo.
- b) La reducción del número de días semanales de teletrabajo.
- c) O, incluso, la suspensión temporal de la prestación a distancia.

2. La modificación de las condiciones o la suspensión temporal se llevarán a cabo mediante procedimiento contradictorio y en él se garantizará la audiencia a la persona interesada. Será resuelto por la Dirección-Gerencia u órgano competente en materia de personal del ente proponente del plan, a solicitud de la persona interesada o de oficio.

#### **Decimoquinto. Excepcionalidades aplicables a la modalidad de teletrabajo.**

En situaciones de excepcionalidad derivadas de declaraciones oficiales de crisis sanitarias y emergencias, se deberán adoptar las medidas oportunas para que la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, permita garantizar la seguridad y salud del personal del Sector Público Instrumental y la prestación efectiva de los servicios públicos.

#### **Decimosexto. Obligatoriedad de adaptación.**

Los entes del Sector Público Instrumental de la Generalitat que, a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, tengan implantada la modalidad de teletrabajo, deberán readaptarse a lo dispuesto en el presente acuerdo.

#### **Decimoséptimo. Publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.**

El presente Acuerdo será objeto de publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

#### **Decimoctavo. Entrada en vigor del Acuerdo.**

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente a su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.