

Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic

RESOLUCIÓ de 22 d'abril de 2021, del conseller d'Hisenda i Model Econòmic, per la qual es dicten instruccions i es disposa la publicació del V Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a teletreball. [2021/4599]

L'article 4.1 del Decret llei 1/2011, de 30 de setembre, del Consell, de mesures urgents de règim economicofinancer del sector públic empresarial i fundacional, estableix la possibilitat que la persona titular de la conselleria competent en matèria de sector públic dicte instruccions de compliment obligatori, amb caràcter particular o general, per als ens del sector públic instrumental, sobre organització i polítiques de personal.

Amb empara en el precepte esmentat, i de conformitat amb el Decret 170/2020, de 30 d'octubre, del Consell, d'aprovació del Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Hisenda i Model Econòmic, es dicten les instruccions següents, el contingut de les quals és el resultat de l'estudi i debat realitzat sobre la matèria en el si de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental i aprovat com a acord de la comissió esmentada, el contingut del qual es fa propi com a instruccions que figuren com a annex a aquesta resolució.

Així mateix, es compleix el que estableix el punt desseté del V Acord, de 30 de març de 2021, de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat relatiu al teletreball en el sector públic instrumental de la Generalitat.

València, 22 d'abril de 2021.— El conseller d'Hisenda i Model Econòmic: Vicent Soler i Marco.

ANNEX

V Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu a teletreball

El treball a distància, entès com a treball que es realitza fora dels establiments i centres habituals de les entitats i del qual el teletreball és una modalitat que implica la prestació de serveis amb noves tecnologies, ha sigut objecte de regulació tant en l'àmbit nacional, com en l'àmbit comunitari i internacional.

El teletreball cobreix un ampli ventall de situacions i de pràctiques subjectes a ràpides evolucions. Per aquesta raó, els interlocutors socials han triat una definició de teletreball que permeta cobrir les diferents formes de teletreball regular.

El treball a distància és, a més, fonamental per a afavorir l'assentament i la fixació de població en el medi rural.

La figura del teletreball com a forma de treball a distància estimula canvis organitzatius en les entitats i enforteix la formació i ocupabilitat de les persones treballadores. Així mateix, disminueix la contaminació en tant decreix el nombre de desplaçaments i l'ús dels vehicles privats i, potencialment, tindrà efectes positius en l'emissió de gasos amb efecte d'hivernacle, en procurar una major eficiència en el consum d'energia de les empreses.

En l'àmbit comunitari, es redacta l'Acord Marc Europeu sobre Teletreball, subscrit pels interlocutors socials europeus el juliol de 2002 i revisat en 2009. Aquest Acord va entendre aquesta modalitat del treball a distància com un mitjà per a modernitzar l'organització del treball per a les entitats i organitzacions de serveis públics, i per a donar una major autonomia en la realització de les seues tasques a les persones treballadores que permeta conciliar vida professional i social. L'Acord atorga a les persones treballadores a distància la mateixa protecció global que a les quals exercixen les seues activitats en els locals de l'entitat.

En particular, aquest Acord es refereix especialment al caràcter voluntari del teletreball; la igualtat de drets de les persones teletreballadores en relació amb les quals desenvolupen la seua activitat en l'establiment de l'entitat, amb un esment exprés al seu dret a la formació i promoció professional, o al ple exercici dels seus drets col·lectius; la dotació d'equips; la seguretat i la salut, especificant l'aplicació íntegra de la normativa europea sobre la matèria i la responsabilitat empresarial corresponent; la gestió de l'organització del treball per part de la perso-

Conselleria de Hacienda y Modelo Económico

RESOLUCIÓN de 22 de abril de 2021, del conseller de Hacienda y Modelo Económico, por la que se dictan instrucciones y se dispone la publicación del V Acuerdo de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat, relativo a teletrabajo. [2021/4599]

El artículo 4.1 del Decreto ley 1/2011, de 30 de septiembre, del Consell, de medidas urgentes de régimen económico-financiero del sector público empresarial y fundacional, establece la posibilidad de que la persona titular de la conselleria con competencia en materia de sector público dicte instrucciones de obligado cumplimiento, con carácter particular o general, para los entes del sector público instrumental, sobre organización y políticas de personal.

Con amparo en el citado precepto, y de conformidad con el Decreto 171/2020, de 30 de octubre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, se dictan las siguientes instrucciones, cuyo contenido es el resultado del estudio y debate realizado sobre la materia en el seno de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental y aprobado como acuerdo de la referida comisión, cuyo contenido se hace propio como instrucciones que figuran como anexo a la presente resolución.

Se da cumplimiento, asimismo, a lo establecido en el punto decimoséptimo del V Acuerdo, de 30 de marzo de 2021, de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat relativo al teletrabajo en el sector público instrumental de la Generalitat.

València, 22 de abril de 2021.— El conseller de Hacienda y Modelo Económico: Vicent Soler i Marco.

ANEXO

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 Teletreball, 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 teletreballadoras en relación con 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

na teletreballadora d'acord amb l'empresa, en el marc de la legislació, convenis col·lectius aplicables i acords a aquest efecte.

En l'àmbit nacional, l'article 5 del Reial Decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social del Covid-19, estableix com a mesura excepcional el caràcter preferent del treball a distància enfront d'altres mesures en relació amb l'ocupació.

D'un altre costat, la crisi sanitària ha fet que el treball a distància es mostrara com un dels mecanismes més eficaços per a assegurar el manteniment de l'activitat durant la pandèmia i com a important element de prevenció enfront del contagi.

No obstant això, també presenta possibles inconvenients: protecció de dades, bretxes de seguretat, tecno-estrès, horari continu, fatiga informàtica, connectivitat digital permanent, major aïllament laboral, pèrdua de la identitat corporativa, deficiències en l'intercanvi d'informació entre les persones que treballen presencialment i aquelles que ho fan de manera exclusiva a distància, dificultats associades a la falta de serveis bàsics en el territori, com la connectivitat digital o serveis per a la conciliació laboral i familiar, o trasllat a la persona treballadora de costos de l'activitat productiva sense cap compensació, entre altres.

El teletreball s'ha instal·lat en el Sector Públic Instrumental com a resposta a les restriccions i mesures de contenció de la pandèmia encara vigents i com a adaptació imprescindible per a continuar prestant el servei públic al qual atén cadascun dels ens que el conformen.

Els ens que formen part del Sector Públic Instrumental, en atenció a la seua autonomia i circumstàncies particulars, han d'afrontar aquesta nova modalitat d'organització del treball, de manera tal que la flexibilitat i la seguretat vagen a la par, que siga millorada la qualitat de l'ocupació i que les persones vulnerables tinguen un millor accés al mercat de treball.

Aquest acord té com a objectiu establir un marc general obligatori que hauran de tindre present cadascun dels ens, a través del corresponent Pla de Teletreball, conforme als procediments i pràctiques específiques de cadascuna.

Aquest acord no perjudica el dret a la negociació i aprovació d'acords per a adaptar o completar el present acord, de manera que tinga en compte les necessitats específiques de cada ens del Sector Públic Instrumental (d'ara en avant «Ens») i el seu personal.

Segons el que es preveu en l'Acord de 21 de juliol de 2016, pel qual es crea la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat (DOGV 7985, 22.02.2017), correspon a aquesta Comissió, entre altres funcions, la de «estudi, debat i elaboració de criteris i recomanacions, en el seu cas, sobre les qüestions de caràcter col·lectiu que puguen sorgir en els ens del sector públic instrumental en el seu conjunt, sense perjudici de la seua posterior negociació i aprovació en els seus respectius àmbits».

Per això, en l'exercici de les referides funcions, aquesta Comissió estableix els següents criteris i principis generals que han d'informar els Plans de Teletreball que es duguen a terme en cadascun dels ens del Sector Públic Instrumental.

Primer. Definició i àmbit d'aplicació

1. El teletreball és una forma d'organització i/o de realització del treball, utilitzant les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'ens s'efectua fora d'aquests locals de manera regular. El present acord s'aplica a les persones teletreballadores.

2. S'entén per teletreballador o teletreballadora, tota persona que efectua teletreball segons la definició anterior.

3. L'àmbit d'aplicació del present Acord serà el dels ens del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, a excepció dels organismes autònoms i consorcis.

Segon. Llocs de treball les comeses dels quals són susceptibles de teletreball i plans de Teletreball

1. Podran ser considerats com a llocs de treball susceptibles d'aquesta modalitat, aquells que poden ser exercits de manera autòno-

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 Teletreabajo, 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 7985, 22.02.2017), 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 Teletreabajo 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 teletreball i plans de Teletreball

1. Podrán ser considerados como puestos de trabajo susceptibles de esta modalidad, aquellos que pueden ser ejercidos de forma autónoma y

ma i no presencial, atenent les seues característiques específiques i als mitjans requerits per al seu desenvolupament.

2. Cada ens determinarà, atesa l'activitat exercida, així com a les seues pròpies especificitats, i prèvia negociació amb la representació de les persones treballadores, un Pla de Teletreball, que concretarà els llocs de treball susceptibles de poder ser exercits mitjançant el teletreball. Igualment, aquest pla concretarà el procediment i règim d'autorització de la prestació del servei de teletreball, establint un sistema objectiu per a determinar la prelación de les persones treballadores sol·licitants del teletreball.

3. No seran susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball, els llocs en oficines de registre i atenció i informació a la ciutadania que comporten la prestació de serveis presencials. Es considera presencial aquell servei de prestació efectiva del qual solament queda garantida amb la presència física de la persona treballadora. Igualment, no seran susceptibles de teletreballar, aquelles funcions de caràcter artístic i sociosanitari i aquelles l'acompliment de les quals requereixen, ineludiblement, la presència física en el centre de treball per al desenvolupament de les seues funcions.

4. El Pla de Teletreball negociat i elaborat per cada ens, una vegada aprovat per l'òrgan superior de govern o administració d'aquest, serà comunicat a la Comissió de Diàleg Social en el termini màxim de 15 dies des de la seua aprovació.

Tercer. Caràcter voluntari

El teletreball és voluntari per a les persones treballadores i els ens afectats. El teletreball pot formar part de la descripció inicial del lloc de treball o definir-se posteriorment per l'ens a sol·licitud de la persona que l'ocupe.

Quart. Condicions d'ocupació

En el que afecta les condicions d'ocupació, les persones teletreballadores es beneficien dels mateixos drets garantits per la legislació i els convenis col·lectius aplicables que les persones treballadores comparables que treballen en els locals de l'ens i no podran patir perjudici en cap de les seues condicions laborals, incloent-hi retribució, estabilitat en l'ocupació, temps de treball, prevenció de riscos laborals, formació i promoció professional.

Cinqué. No discriminació

1. Els ens estan obligats a evitar qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones treballadores que presten serveis a distància. Igualment, els ens estan obligats a tindre en compte a les persones teletreballadores o treballadores a distància i les seues característiques laborals en el diagnòstic, implementació, aplicació, seguiment i avaluació de mesures i plans d'igualtat.

2. De conformitat amb el que es preveu en la normativa aplicable, els ens hauran de tindre en compte les particularitats del treball a distància, especialment del teletreball, en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral.

En l'elaboració de mesures per a la protecció de les víctimes de violència de gènere, hauran de tindre's especialment en compte, dins de la capacitat d'actuació empresarial en aquest àmbit, les possibles conseqüències i particularitats d'aquesta manera de prestació de serveis a fi de protegir i garantir els drets sociolaborals d'aquestes persones.

3. Les persones que fan treball a distància tenen els mateixos drets que les persones treballadores presencials en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent-hi el dret d'adaptació a la jornada establert en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors, a fi que no interferisca el treball amb la vida personal i familiar.

Sisé. Protecció de dades

L'ens és responsable de prendre les mesures, pel que fa a programari, per a garantir la protecció de les dades utilitzades i processades per la persona teletreballadora per a fins professionals. L'ens informarà la persona teletreballadora de tota legislació o normativa de l'empresa referent a la protecció de dades. És responsabilitat de la persona teletreballadora el compliment d'aquestes normes. L'ens haurà d'informar la persona teletreballadora especialment sobre:

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 teletreballadoras 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 teletreballadoras 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 discriminatòria i 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 teletreballadora para fines profesionales. El ente informará a la persona teletreballadora de toda legislación o normativa de la empresa referente a la protección de datos. Es responsabilidad de la persona teletreballadora el cumplimiento de estas normas. El ente deberá informar a la persona teletreballadora especialmente sobre:

1. Qualsevol limitació en la utilització de l'equip o d'eines informàtiques com ara internet.
2. Les sancions en cas d'incompliment.

Seté. Drets i deures de la persona teletreballadora

1. El personal que preste serveis en la modalitat de teletreball tindrà els mateixos drets i deures que la resta del personal no teletreballador, excepte aquells que siguin inherents a la realització de la prestació laboral de manera presencial. Entre altres, se li garanteixen els següents drets:

a) Individuals:

- i) Dret a la formació i a la promoció professional.
- ii) Dret a la prevenció de riscos laborals i a l'aplicació de la normativa preventiva en el treball a distància.
- iii) Dret a la intimitat personal, a la protecció de dades i a la desconexió digital, en els termes previstos en la legislació vigent que resulte d'aplicació.

b) Col·lectius:

- i) Dret a exercir els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que la resta de les persones treballadores.
- ii) Dret a poder participar efectivament en les activitats organitzades o convocades pels seus representants legals o per la resta de les persones treballadores en defensa dels seus interessos laborals, com l'exercici presencial del dret al vot en les eleccions a representants legals.

Huité. Requisits tècnics i equipament

1. Totes les qüestions relatives als equipaments de treball, a la responsabilitat i als costos han de ser definits clarament abans d'iniciar el teletreball. Com a regla general, l'ens està encarregat de facilitar, instal·lar i mantindre els equipaments necessaris per al teletreball regular. Si el teletreball es realitza regularment, l'ens cobreix els costos originats per aquest treball. L'ens dotarà la persona teletreballadora d'un servei adequat de suport tècnic. L'ens té la responsabilitat, conforme a la legislació nacional i als convenis col·lectius, referent als costos lligats a la pèrdua o als desperfectes dels equips i de les dades utilitzades per la persona teletreballadora, qui al seu torn, cuidarà els equipaments que li han confiat; no recollirà ni difondrà material il·lícit via internet.

2. Els ens del Sector Públic Instrumental de la Generalitat proporcionaran i mantindran als qui teletreballen, els mitjans tecnològics necessaris per a la seua activitat. La seua concreció correspondrà, en el marc del corresponent pla de teletreball, a la Direcció-Gerència o òrgan competent en matèria de personal, en coordinació amb la direcció general amb competències en matèria de tecnologies de la informació i les comunicacions de la Generalitat.

Nové. Salut i seguretat

L'ens és responsable de la protecció de la salut i de la seguretat professionals de les persones teletreballadores i, per tant, han de facilitar-se els mitjans i/o les mesures d'adaptació necessàries. L'avaluació dels riscos laborals en el lloc de teletreball s'efectuarà de conformitat amb la normativa de prevenció de riscos laborals, tenint en compte el degut respecte al dret a la intimitat i a la privacitat del domicili.

Desé. Organització del treball

En el marc de la legislació, dels convenis col·lectius i de les regles d'empresa aplicables, la persona teletreballadora gestionarà l'organització del seu temps de treball en el marc dels horaris de treball que estableix l'ens de connexió obligatòria i/o flexible i sempre sota el compliment estricte dels descansos marcats per llei. La càrrega de treball i els criteris de resultats de la persona teletreballadora són equivalents als de les persones treballadores comparables en els locals de l'ens. L'ens s'assegurarà que es prenen mesures per a previndre l'aïllament de la persona teletreballadora en relació amb les altres persones treballadores de l'ens, com ara donar-li ocasió de retrobar-se regularment amb els seus companys i companyes i tindre accés a les informacions de l'ens.

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, quien a su vez, cuidará los equipamientos que le han confiado; no recogerá ni difundirá material ilícito vía internet.

2. 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.



Onzè. Formació

1. El teletreball no podrà minvar l'accés a la formació i a les oportunitats de desenvolupament professional respecte de les persones treballadores comparables que treballen en els locals de l'ens i estaran subjectes a les mateixes polítiques d'avaluació que la resta de les persones treballadores.

2. Les persones teletreballadores han de rebre una formació adequada per a utilitzar l'equip tècnic a la seua disposició i sobre les característiques d'aquesta manera d'organització del treball.

Dotzè. Duració de la prestació de serveis en règim de teletreball

El període de temps durant el qual es podrà desenvolupar la prestació del servei en règim de teletreball es determinarà en el pla de teletreball corresponent de cada ens.

No obstant això, la duració màxima d'un pla serà d'un any prorrogable per períodes iguals. Si arribat el venciment l'ens no manifesta el contrari, haurà d'entendre's prorrogat pel mateix període.

Tretzè. Jornada de treball i organització del personal

1. La jornada de treball setmanal es distribuirà, amb caràcter general, de manera que com a màxim tres dies a la setmana siguen prestats serveis en règim de teletreball i la resta de temps de manera presencial d'acord amb la jornada i horari habituals.

2. No obstant el que s'estableix en l'apartat anterior, el pla concret de teletreball, ateses les característiques específiques dels llocs de treball que s'inclouen en ell, establirà la distribució de la jornada setmanal i el sistema de control concret.

3. La jornada diària no es podrà fraccionar en cap cas, en les dues modalitats de prestació de servei, presencial i teletreball.

4. La prestació dels serveis mitjançant la modalitat de teletreball no alterarà l'obligació del compliment de la jornada general establida en la normativa vigent, sense perjudici de les adaptacions que es deriven de la naturalesa pròpia de la modalitat de teletreball conforme al que es preveu en el present Acord i en el pla de teletreball. S'hauran de respectar el dret al descans necessari i a les reduccions o flexibilitzacions de la jornada, aplicant-se, les ja concedides, de manera proporcional entre la jornada presencial i la de teletreball.

5. Per necessitats del servei, que hauran de ser degudament justificades, podrà ser requerida, amb una antelació mínima de 24 hores, la presència en el centre de treball del personal que preste serveis en la modalitat de teletreball.

6. Finalitzada la prestació del servei en règim de teletreball, el primer dia hàbil següent la persona teletreballadora haurà de tornar a prestar els seus serveis de manera presencial en els termes i condicions aplicables en el moment de la seua incorporació a la modalitat presencial, llevat que tinguera concedits qualsevol situació o permís que li permetia una incorporació posterior.

Catorzè. Modificació de l'autorització o suspensió temporal

1. Per circumstàncies sobrevingudes que afecten la persona teletreballadora o quan les necessitats del servei el justifiquen, es podrà modificar l'autorització per a prestar el servei en la modalitat de teletreball, mitjançant:

a) La redistribució de la jornada de treball setmanal entre la modalitat presencial i de teletreball.

b) La reducció del nombre de dies setmanals de teletreball.

c) O, fins i tot, la suspensió temporal de la prestació a distància.

2. La modificació de les condicions o la suspensió temporal es duran a terme mitjançant procediment contradictori i en ell es garantirà l'audiència a la persona interessada. Serà resolt per la Direcció-Gerència o òrgan competent en matèria de personal de l'ens proponent del pla, a sol·licitud de la persona interessada o d'ofici.

Quinzè. Excepcionalitats aplicables a la modalitat de teletreball

En situacions d'excepcionalitat derivades de declaracions oficials de crisis sanitàries i emergències, s'hauran d'adoptar les mesures oportunes perquè la prestació de serveis mitjançant la modalitat de teletreball,

Undècimo. 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

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 alterarà 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

permeta garantir la seguretat i salut del personal del Sector Públic Instrumental i la prestació efectiva dels serveis públics.

Setzé. Obligatorietat d'adaptació

Els ens del Sector Públic Instrumental de la Generalitat que, a la data d'entrada en vigor del present acord, tinguen implantada la modalitat de teletreball, hauran d'adaptar-se al que es disposa en el present acord.

Desseté. Publicació en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana

El present Acord serà objecte de publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

Dihuité. Entrada en vigor de l'Acord

El present Acord entrarà en vigor a partir de l'endemà a la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

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 adaptarse 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*.

Decimooctavo. 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*.