

ACORD ENTRE LA DIRECCIÓ DE LA FUAB, ELS COMITÈS D'EMPRESA D'ESCOLA D'IDIOMES MODERNS CASA CONVALESCÈNCIA SL I DE LA FUAB, I EL REPRESENTANT DE LES PERSONES TREBALLADORES DE VILA UNIVERSITÀRIA SL PER A LA IMPLEMENTACIÓ DE JORNADES DE TELETREBALL

Les institucions de la Corporació UAB organitzen i presten els seus serveis de forma presencial, prestació que ha d'estar garantida en tot moment amb la qualitat exigida amb caràcter general. Per això, la implementació de jornades de teletreball ha de garantir aquesta cobertura de funcionament presencial, amb el nombre de persones treballadores que sigui necessari, durant els horaris de servei establerts.

La implementació de jornades de teletreball a les institucions de la Corporació UAB no els comportarà una reducció de despeses pel que fa al manteniment de les seves instal·lacions, però en canvi sí que produirà un augment de despesa -que serà assumit de manera progressiva, en funció de les disponibilitats pressupostàries-, per a l'adquisició d'equipament que faciliti el teletreball.

El Comitè d'empresa de la FUAB va consultar totes les persones treballadores de la Fundació que, de manera majoritària, van manifestar estar d'acord en disposar del nombre màxim de jornades de teletreball possible sense compensació econòmica.

Atenent aquestes reflexions, la Direcció de la FUAB, els Comitès d'Empresa d'Escola d'Idiomes Moderns Casa Convalescència, SL, i de la Fundació UAB i el representant legal de les persones treballadores de Vila Universitària, SL,

ACORDEN:

Primer.- Aprovar la normativa interna de teletreball que s'adjunta.

Segon.- La Direcció de la FUAB presentarà una proposta de classificació dels diferents llocs de treball als efectes de determinar si les funcions que tenen assignades són susceptibles de ser realitzades en modalitat de teletreball, per a la seva valoració amb els Comitès d'Empresa d'Escola d'Idiomes Moderns Casa Convalescència i de la FUAB, i el representant de les persones treballadores de Vila Universitària SL


Tercer.- Establir que no s'abonarà cap compensació econòmica a les persones treballadores que voluntàriament vulguin acollir-se a jornades de teletreball en els termes establerts a la normativa interna

Quart.- Modificar el Manual d'Aplicació de la Normativa de Flexibilitat Horària, pel que fa a la utilització del saldo flexible, per tal de concretar que el saldo flexible que es pot utilitzar per a gaudir d'una tarda lliure (addicional a la del divendres) s'haurà de generar durant les jornades presencials:

UTILITZACIÓ DEL SALDO FLEXIBLE:

Les persones que hagin generat saldo flexible suficient durant les jornades presencials podran gaudir d'una tarda lliure (addicional a la del divendres) a la setmana. En aquest cas, la sortida es podrà fer a partir de les 14 hores, i el còmput de presència obligada de 15 a 17 hores es compensarà amb càrrec al saldo flexible generat.

Bellaterra, Cerdanyola del Vallès, 29 de juliol de 2021

Jordi Boyer Codina En representació del Comitè d'Empresa de Fundació UAB	Mark Aspinall En representació del Comitè d'Empresa d'Escola d'Idiomes Moderns Casa Convalescència, SL
Carlos Ruz Rojas Representant legal de les persones treballadores de Vila Universitària, SL 	Maria Espadalé Reballí Vicepresidenta Executiva Fundació UAB

NORMATIVA INTERNA DE TELETREBALL

Corporació UAB

 <p>UAB Idiomes Barcelona</p>	 <p>Fundació Autònoma Solidària UAB CAMPUS</p>
 <p>Hospital Clínic Veterinari UAB</p>	 <p>Fundació Salut i Envel·liment UAB</p>
 <p>FUNDACIÓ UAB</p>	 <p>Vila Universitària UAB CAMPUS</p>
 <p>Alumni UAB</p>	 <p>FUNDACIÓ WASSU UAB</p>

ÍNDEX

1. Definició	Pàgina 1
2. Objecte	Pàgina 1
3. Finalitat	Pàgina 1
4. Requisits per poder teletreballar	Pàgina 2
5. Llocs en que es pot teletreballar	Pàgina 2
6. Condicions d'accés al teletreball	Pàgina 2
7. Canvi de lloc de teletreball	Pàgina 3
8. Avaluació del lloc on es farà el teletreball	Pàgina 3
9. Obligació de presència física	Pàgina 3
10. Drets i deures	Pàgina 3
11. Jornades de teletreball	Pàgina 4
12. Pla personal de treball per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball	Pàgina 4
13. Desconnexió digital	Pàgina 5
14. Règim especial de prestació de serveis en la modalitat de treball a distància	Pàgina 5
15. Revisió i modificació del teletreball	Pàgina 5
16. Mitjans materials i tecnològics	Pàgina 6
17. Comissió de seguiment	Pàgina 6

La Corporació UAB porta anys treballant en la implantació de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores de les diferents institucions que la integren.

L'any 2018, va començar un procés d'anàlisi del sistema de gestió i organització del temps de treball essent aquest un dels objectius fixats per la FUAB per als anys 2018 i 2019.

Es va constituir un grup de treball per a la reforma horària, integrat per directors i directores de diverses entitats i serveis de la Corporació UAB, i es va fer una enquesta adreçada a totes les persones treballadores de les diferents institucions, "Enquesta sobre l'organització del temps de treball a la Corporació UAB".

De l'anàlisi de les respostes de l'enquesta i del treball del grup per a la reforma horària van sorgir les propostes de millora que, finalment, es van recollir al Manual d'aplicació de la normativa de flexibilitat horària, aprovat al novembre de 2019.

Ara, reprenent els plantejaments del grup de treball per a la reforma horària, es fa un pas endavant amb la regulació de la modalitat de teletreball durant part de la jornada laboral.

Aquesta normativa ha estat acordada amb els Comitès d'Empresa d'Escola d'Idiomes Casa Convalescència SL, i de la Fundació Universitat Autònoma de Barcelona, i amb el representant de les persones treballadores de Vila Universitària SL.

1. Definició

Es considera teletreball la modalitat de prestació de serveis a distància en què el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar fora de les dependències de la institució, per mitjà de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

2. Objecte

Aquest acord té per objecte regular l'organització i la prestació del servei del personal de la Corporació UAB en la modalitat de teletreball durant una part de la seva jornada laboral, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

3. Finalitat

La implementació d'aquesta modalitat de prestació del servei durant una part de la jornada laboral es fonamenta en la voluntat d'aportar una major flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball per afavorir la conciliació entre la vida laboral, la personal i la familiar de les persones treballadores de la Corporació UAB i de promoure una cultura de la responsabilitat, basada en els resultats i l'acompliment d'objectius, de contribuir a una millor organització de la feina i a potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades.

La implementació de jornades de teletreball també afavoreix la reducció del temps de desplaçaments diaris, de despeses de transport i d'aparcament, i dels riscos d'accidents in-intinere, i augmenta les possibilitats de treball per a col·lectius amb necessitats especials de mobilitat.

4. Requisits per a poder teletreballar

Per accedir a la modalitat de teletreball caldrà que es compleixin les disposicions de caràcter organitzatiu, del lloc de treball i de les persones treballadores que es descriuen a continuació:

I.- Les institucions de la Corporació UAB organitzen i presten els seus serveis de forma presencial. La prestació del servei presencial de cada àmbit ha d'estar garantida i, per tant, l'organització de la modalitat de teletreball de les persones treballadores estarà subjecta a garantir la cobertura de la prestació del servei presencial, amb el nombre de persones necessari per assegurar la qualitat en la prestació del servei durant els horaris establerts per les respectives institucions i àmbits.

II.- La persona treballadora ha de disposar de les competències i capacitats necessàries per treballar sense supervisió.

5. Llocs de treball en què es pot teletreballar

I.- Es considerarà com a llocs en què es pot teletreballar aquells en què es desenvolupin tasques avaluables que es puguin desenvolupar de forma autònoma, que no requereixin de presencialitat i sense la necessitat de supervisions presencials o guiatges continuats, i que es puguin dur a terme mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació.

II.- La modalitat de teletreball no es podrà aplicar als llocs que requereixin intercanvis continus amb altres membres de l'equip, amb el/la responsable, amb usuaris o públic en general, o als llocs en què calgui consultar o utilitzar freqüentment material que no pot ser desplaçat al lloc de teletreball, o que requereixi instal·lacions o equipaments molt especialitzats o costosos.

6. Condicions d'accés al teletreball

I.- L'accés al teletreball és voluntari i haurà d'estar expressament autoritzat per la Vicepresidència Executiva, previ informe favorable del/de la responsable d'àmbit corresponent.

II.- La persona que vulgui accedir al teletreball haurà de presentar una sol·licitud mitjançant el formulari que s'habiliti.

7. Canvi de lloc de treball

Cas que les persones que ocupin un lloc on desenvolupin part de la seva jornada teletreballant canviïn de plaça, hauran de tornar a demanar l'autorització de teletreball si es compleixen les condicions establertes.

8. Avaluació del lloc on es farà el teletreball

Durant les jornades de teletreball, les persones treballadores tenen dret a una adequada protecció en matèria de seguretat i salut en el treball, de conformitat amb l'establert a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i normativa complementària.

La institució haurà d'obtenir tota la informació sobre els riscos a què estan exposades les persones treballadores, mitjançant una metodologia que ofereixi confiança en relació amb els seus resultats, i preveure les mesures de protecció que resultin adequades en cada cas.

9. Obligació de presència física

Per necessitats del servei degudament justificades i sempre que es pugui garantir amb un preavis no inferior a 24 hores, es podrà exigir la presència física en els centres de treball durant els dies de teletreball.

10. Drets i deures

I.- Els drets i els deures de les persones treballadores no es veuen modificats pel fet d'exercir aquesta modalitat de treball durant una part de la seva jornada laboral.

II.- La persona treballadora haurà d'assolir els objectius i terminis establerts per a les jornades de teletreball.

III.- Durant el teletreball caldrà, de manera especial:

- Aplicar la normativa i les mesures específiques que es determinin en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Aplicar la normativa, les instruccions i les mesures específiques que s'estableixin en matèria de protecció de dades de caràcter personal i de confidencialitat.
- Atendre les recomanacions d'ús i normes de ciberseguretat que s'estableixin.

IV.- La persona treballadora haurà d'assistir a totes les sessions formatives relacionades amb el teletreball a les que sigui convocada.

11. Jornades de teletreball

I.- Es podrà teletreballar fins a un màxim de 2 dies a la setmana, per a les persones que tenen un contracte a temps complet, o en la proporció corresponent per als contractes a temps parcial. Les jornades de teletreball hauran de ser senceres i no es podran fraccionar.

II.- Els membres d'un equip hauran de coincidir presencialment com a mínim 1 dia a la setmana, tret de circumstàncies excepcionals o que estiguin degudament justificades.

III.- En el cas que en el dia assignat de teletreball es requereixi la presència física de la persona treballadora per necessitats del servei o per convocatòries presencials a reunions degudament justificades, el teletreball es podrà intercanviar per un altre dia de la setmana en curs o la següent, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin. El/la responsable comunicarà aquest canvi la setmana anterior o, en cas de necessitats urgents sobrevingudes, amb una antelació mínima d'un dia laborable.

IV.- Les jornades que es faran en modalitat de teletreball s'acordaran entre la persona treballadora i el/la responsable directe/a, per tal de garantir l'adequada prestació dels serveis presencials.

V.- L'horari laboral de les jornades que es facin en teletreball serà el mateix que estigui establert per a la prestació de serveis de manera presencial.

De forma excepcional, ambdues parts podran pactar altres franges horàries, en el cas de necessitat o urgència.

VI.- Durant la jornada de teletreball, la persona haurà d'estar disponible i localitzable.

VII.- El registre del temps de la jornada que es dediqui al teletreball es farà atenent el que disposa el Manual d'aplicació de la normativa de flexibilitat horària, per tal que quedi reflectit el temps dedicat.

12. Pla personal de treball per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

I.- El pla personal de treball s'ha de formalitzar mitjançant un document subscrit entre el/la responsable d'àmbit del lloc de treball, i la persona que ha sol·licitat el teletreball, amb el vistiplau del/de la director/a corresponent.

II.- El pla personal de treball ha de tenir, com a mínim, el contingut següent:

- Relació de les tasques que es realitzen en la modalitat de teletreball, els objectius a assolir i el sistema de mesura i seguiment periòdic de l'activitat realitzada.
- Concreció dels dies de la setmana, de la durada del període que es teletreballarà i de l'horari de treball.

III.- Declaració del lloc on es realitzarà el teletreball, que haurà de tenir l'autoavaluació o avaluació positiva, de conformitat amb la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals.

IV.- El pla personal de treball es podrà modificar per acord de les parts, atenent les necessitats del servei.

13. Desconnexió digital

Durant la prestació de serveis en teletreball, les persones treballadores tenen dret a la desconnexió digital en els termes establerts a la normativa interna de la Corporació UAB que garanteix aquest dret.

14. Règim especial de prestació de serveis en la modalitat de treball a distància

Amb caràcter temporal i excepcional, es podrà autoritzar la prestació de serveis de treball a distància en els casos següents:

- Quan es declarin situacions d'emergència derivades de plans de protecció sanitària, ambiental o altres de protecció civil, durant el període de l'emergència.
- -Quan per necessitats del servei es deriven encàrrecs específics i concrets que calgui executar en un breu període de temps i sigui més efectiu i adequat emprar la modalitat de treball a distància.
- Quan per raó de la realització d'una activitat fora del centre de treball habitual el desplaçament resulti ineficient. En aquest cas la jornada laboral restant es pot completar en règim de treball a distància.

15. Revisió i modificació del teletreball

Un cop autoritzat el teletreball, i per garantir el correcte funcionament dels serveis, tant de manera presencial com per mitjà del teletreball, es podran dur a terme les actuacions següents:

I.-Modificació: es podran canviar les franges de teletreball, i augmentar-les o reduir-les en funció de les necessitats del servei, de forma justificada o a petició de la persona treballadora, previ acord amb el responsable directe.

II.-Suspensió: quan les necessitats del servei presencial ho requereixin, es podrà suspendre temporalment, de forma justificada, el teletreball, que es recuperarà automàticament un cop superada la causa que n'hagi motivat la suspensió. És causa de suspensió temporal el funcionament deficient de l'equip informàtic i dels sistemes de comunicació i connectivitat que no es puguin resoldre amb l'assistència tècnica remota. En aquest supòsit es prestaran els serveis en règim presencial fins que es resolguin els problemes tècnics.

III.-Renúncia: en tant que es tracta d'una modalitat de treball voluntària, la persona treballadora podrà renunciar, en qualsevol moment, al teletreball, informant d'aquesta circumstància al seu responsable amb 15 dies d'antelació.

IV.-Revocació: si en el seguiment de les tasques desenvolupades en modalitat de teletreball es constata que la persona que teletreballa no compleix els objectius pactats de forma continuada i injustificada, es podrà revocar l'autorització, previ informe del/de la responsable directe/a. També es considerarà incompliment el fet de no assistir, de manera injustificada, a les accions formatives a les quals sigui convocada.

16. Mitjans materials i tecnològics

I.-De forma prèvia a obtenir l'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, la persona treballadora haurà de disposar del maquinari i dels mitjans tècnics necessaris i adequats per a la prestació dels serveis en la modalitat de teletreball. Aquests mitjans han de permetre l'accés segur i remot mitjançant la disponibilitat d'una xarxa privada virtual, que faciliti l'accés als servidors de dades i al programari necessari de gestió de què es disposi en el lloc de treball per a la realització de les tasques acordades.

II.-La Corporació UAB, en la mesura de les seves disponibilitats pressupostàries, facilitarà els mitjans tecnològics mínims necessaris per poder teletreballar i que permetin l'accés segur i remot mitjançant la disponibilitat d'una xarxa privada virtual, que faciliti l'accés als servidors de dades i al programari necessari de gestió de què es disposi en el lloc de treball per a la realització de les tasques acordades, i adequarà els seus plans d'inversió per anar dotant adequadament els llocs de treball en els que es pugui teletreballar. La connexió a la xarxa es realitzarà amb els serveis que ja tingui contractats la persona treballadora de forma habitual.

III.-Transitòriament, mentre la Corporació UAB no disposi dels equipaments tecnològics suficients per dotar les sol·licituds autoritzades, la persona treballadora, de forma voluntària, podrà oferir l'ús de maquinari propi per desenvolupar la seva activitat de teletreball.

17. Comissió de seguiment

Es constituirà una comissió paritària de seguiment sobre el funcionament del teletreball, que vetllarà pel compliment dels criteris generals que s'estableixen en aquesta normativa.

La comissió actuarà amb criteris d'objectivitat i d'imparcialitat, i es reunirà com a mínim dues vegades l'any, i sempre que ho proposin la meitat dels seus membres.

Quan es compleixi un any de la seva implantació, la comissió avaluarà l'aplicació de la normativa i proposarà, si s'escau, les eventuais modificacions que millorarien la seva aplicació.