



**Circular 6 del Vicerrectorado de Ordenación Académica y Profesorado y de Gerencia sobre organización del trabajo.**

Aunque ya se había regulado a diferentes niveles de la Administración, que en el caso de la Comunidad Valenciana y de la propia Universidad de Alicante se estructuraban a través de programas específicos; si bien, desde su puesta en funcionamiento, en el año 2016, no se había llegado a concretar ningún programa específico de teletrabajo.

La situación derivada de las consecuencias de la COVID-19, ha motivado que, a partir de la declaración del estado de alarma, una parte importante del personal empleado público haya desempeñado sus funciones fuera del espacio habitual de trabajo, permitiendo así que las Administraciones pudieran seguir, de manera generalizada, prestando los servicios que tienen asignados.

El Acuerdo del Consell de la Generalitat, de 19 de julio, sobre medidas de prevención frente a la COVID, en el apartado decimotercero de su Anexo II, dice que desde la Función Pública se impulsará una nueva regulación del teletrabajo, como modalidad no presencial de prestación de servicios, que se centrará en la actualización del decreto 82/2016, de 8 de julio.

En este mismo sentido de actualización, procede completar el documento de Gerencia, de junio de 2017, que regula la realización de la jornada laboral en modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios de la Universidad de Alicante, destacando las siguientes indicaciones:

1. La referencia normativa para regular el trabajo no presencial del personal de la universidad será la vigente para el personal de la Generalitat Valenciana.
2. Corresponde a los responsables de cada unidad, el seguimiento de los criterios, objetivos e indicadores para la evaluación de las tareas asignadas, así como velar por la organización del trabajo de modo que no se vea menoscabada la prestación de los servicios.
3. La jornada semanal de trabajo del personal que se acoja a esta modalidad de trabajo se organizará de manera que, como máximo, tres días se presten los servicios de forma no presencial y el resto de forma presencial.
4. En todas las unidades, durante la jornada laboral semanal deberán permanecer efectivos de presencia.
5. Salvo situaciones de crisis así definidas por acuerdo del Consell, no serán susceptibles de acogerse a la modalidad de trabajo no presencial los puestos de Subdirector/a de Servicio, Administrador/a de Centro, los de Director/a Técnico/a, los de Jefe de División, los de Director/a Adjunto/a de Servicio, los de Director/a de Servicio, los de Vicegerente/a y el de Gerente/a. Tampoco se podrán acoger a esta modalidad no presencial de



trabajo los puestos cuya provisión sea la libre designación, los eventuales, los que se desarrollen con complemento de jornada partida ni los de las distintas conserjerías. En todos estos puestos no susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de trabajo a distancia, se adoptarán de continuo las medidas de prevención precisas para su desempeño con las garantías necesarias.

6. Además de los registros de control horario de entrada y salida para el trabajo presencial, se establecerá un nuevo registro para la jornada de trabajo desarrollada bajo la modalidad de teletrabajo.
7. Con carácter general, esta modalidad de trabajo no presencial será incompatible con la realización de actividades que supongan el percibo de pagos a personal propio.

Adicionalmente, tanto para Personal Docente e Investigador como para Personal de Administración y Servicios, se podrá incrementar, cuando no medie baja laboral por incapacidad temporal, el número de jornadas de trabajo a desarrollar mediante teletrabajo, incluyendo la docencia *online*, o se podrán incluir en la misma, aquellos puestos que en condiciones normales no son susceptibles de desempeño bajo esta modalidad, en las siguientes situaciones:

- Personal que presente síntomas compatibles con la COVID-19 o conviva con casos bajo estudio.
- Personal obligado a situación de aislamiento o cuarentena vinculadas a la COVID-19.
- Personal que deba cuidar de cónyuge, pareja de hecho o familiares de hasta segundo grado, afectados por esta enfermedad que necesiten de cuidados especiales.
- Personal que atienda a hijos/as de hasta 14 años o a personas mayores en los casos en que estos deban permanecer es casa por cierre de centros educativos, sociales, residenciales o de día.
- Personal especialmente sensible cuando esta sea la recomendación del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Víctimas de violencia de género y víctimas de terrorismo.

Igualmente, otros supuestos de hecho que puedan generarse, relacionados con la COVID-19 y que no estén contemplados en esta norma, se tratarán con el mismo espíritu de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar que inspira la redacción de este acuerdo hasta que se vea la pertinencia de su inclusión en la norma.



# Universitat d'Alacant Universidad de Alicante

En todos estos casos, la situación se mantendrá por el tiempo que duren las causas descritas y requerirá la presentación de la oportuna documentación acreditativa, que se acompañará a la solicitud.

Los y las titulares de puestos de trabajo que no sean susceptibles de desarrollo mediante trabajo no presencial que se vean afectados por alguna de estas situaciones estarán a lo que oportunamente se pueda regular.

En ningún caso estos programas de trabajo a distancia podrán suponer incrementos de plantilla.

Alicante 25 de septiembre de 2020

El vicerrector de Ordenación  
Académica y Profesorado

El gerente

José L. Penadés Martínez

Rafael Plá Penalva