



**Universidad**  
Zaragoza

**TELETRABAJO UNIVERSIDAD  
DE ZARAGOZA**

Los Estatutos de la Universidad de Zaragoza, a lo largo de su articulado, ponen de manifiesto la voluntad institucional de implantación progresiva de los avances tecnológicos en todos los servicios universitarios, y de sus fines cabe resaltar el fomento de la calidad y la excelencia en la globalidad de sus actividades.

El concepto tradicional de administración, caracterizado por la ventanilla y la coincidencia temporal como base de los sistemas de relaciones entre la ciudadanía y el personal de administración, y entre ambos y la propia estructura administrativa, queda superado en la moderna gestión, gracias a las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Al amparo de esta nueva cultura que supone la expansión de las TIC, se ha reconocido el derecho de la ciudadanía a relacionarse con la administración por medios electrónicos en la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (B.O.E. de 23 de junio) y paralelamente, en su disposición final sexta, la posibilidad de que el personal al servicio de la administración pública se relacione con ella en la prestación del servicio por medios telemáticos, o teletrabajo.

El teletrabajo, sobre el soporte de estas tecnologías, posibilita que el personal de una organización puedan desarrollar total o parcialmente su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo. Esta nueva forma de organización de la prestación laboral puede suponer importantes beneficios, tanto para la organización, al exigir la identificación de objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, como para el propio personal que, al poder desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, ven aumentadas sus posibilidades de conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral.

La Universidad de Zaragoza, en Mesa Sectorial de PAS en sesión celebrada el día 23 de octubre de 2009, aprobó un documento para la puesta en marcha de la modalidad de teletrabajo para el personal de administración y servicios, que tuvo su implantación a través de un plan piloto en el Servicio de Informática y Comunicaciones entre las personas que, voluntariamente y de acuerdo con los requisitos establecidos en dicho documento, así lo solicitaron.

Una vez finalizado el programa piloto cabe reseñar el éxito del mismo y la intención de extender esta experiencia, en la medida de lo posible y progresivamente al resto de unidades en que pueda tener cabida.

Para ello, a continuación se realiza una sucinta explicación de las cuestiones más significativas y se establecen los plazos de solicitud para una primera puesta en marcha generalizada de esta modalidad.

#### **DEFINICIÓN**

Se entiende por 'teletrabajo' toda modalidad de prestación regular de servicios de carácter no presencial, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, en virtud de la cual el personal puede desarrollar parte de su jornada laboral desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

#### **OBJETIVOS**

Como objetivos principales de la implantación de un sistema de teletrabajo han de tenerse presentes los que seguidamente se relacionan, sin perjuicio de que puedan ser cumplidos otros de carácter secundario:

a) Favorecer un mayor grado de conciliación en la vida laboral, familiar y personal, lo que redundará en una mejora de su calidad de vida.

- b) Modernizar la gestión de la Universidad de Zaragoza utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación.
- c) Impulsar la adaptación de los procesos universitarios a los cambios tecnológicos implantados en la sociedad y el fomento de prácticas de trabajo sostenibles.
- d) Impulsar la consecución de resultados en el trabajo y no en el control de presencia.
- e) Permitir una mayor flexibilidad horaria y mayor autonomía en la organización de la actividad laboral.
- f) Aumentar el compromiso y el nivel de motivación del personal.

#### **METODOLOGÍA. ANÁLISIS DEL ENTORNO**

No se considera conveniente establecer limitaciones a su ámbito de aplicación, salvo las que puedan derivarse del contenido mismo de la prestación o del fundamento y objeto del puesto de trabajo. De tal manera, se excluirán de su aplicación aquellos puestos de trabajo que requieran contactos personales frecuentes o sean de atención directa al público y aquellos otros que en razón de los materiales e instrumentos utilizados en su desarrollo, no sean susceptibles de ejercerse en lugar distinto a los locales de la Universidad de Zaragoza.

Conforme a lo expuesto se ha procedido al análisis del 'Documento de funciones de los puestos' que consta publicado en la dirección:

[http://www.unizar.es/unidad\\_calidad/racio/Funciones\\_completo\\_2006\\_v02.pdf](http://www.unizar.es/unidad_calidad/racio/Funciones_completo_2006_v02.pdf) en conexión con la 'Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de Zaragoza' para tratar de sistematizar y agrupar las funciones susceptibles de ser ejercidas en el marco del teletrabajo, procediendo a su tipificación para facilitar la identificación de los puestos y tareas que puedan ser incluidas en el ámbito de esta modalidad de prestación de servicio.

Como resultado de ello pueden determinarse como funciones susceptibles de ser ejercidas en el marco del teletrabajo las siguientes:

- Planificación, programación y organización de actividades en el ámbito de su competencia.
- Realización, revisión y supervisión de informes, estudios, estadísticas y documentación.
- Elaboración de normas internas, instrucciones de funcionamiento y procedimientos de trabajo.
- Elaboración de propuesta de reglamentos, procedimientos y normativas así como de sus modificaciones y adaptaciones.
- Informar de normativa a unidades o áreas dependientes.
- Elaboración de material divulgativo y de difusión e información de las actividades de su competencia.
- Seguimiento del presupuesto asignado al área de su competencia.
- Atención de consultas no presenciales.
- Diseño de aplicaciones informáticas.
- Evaluación de sistemas informáticos.
- Supervisión de sistemas susceptible de realización de forma remota.
- Adaptación de la información al uso de las nuevas tecnologías de la información.
- Diseño y mantenimiento de páginas web.
- Seguimiento y control de sistemas de gestión de presencia.
- Actualizar la información de los diversos elementos, dispositivos y software de su competencia.
- Grabación de datos en aplicaciones informáticas.
- Diseño y creación de prototipos, instrumentos, componentes y herramientas de trabajo.
- Presupuestar y realizar valoraciones económicas de trabajos para su posterior facturación.
- Cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desarrollo y conforme a criterios de periodicidad u oportunidad, pueda ser ejercida de forma autónoma y no presencial, previo acuerdo con las organizaciones sindicales.

#### **CONDICIONES DEL EMPLEO**

Aunque, como se ha señalado, no se cree conveniente limitar en exceso las posibilidades del teletrabajo, sí que se juzga necesario establecer los requisitos a continuación relacionados que deben ser cumplidos por los interesados para que puedan acogerse a esta modalidad de prestación de trabajo:

- Carácter voluntario.
- Poseer al menos dos años de antigüedad al servicio de la administración Universitaria.
- Estar tipificadas las funciones a desarrollar en su puesto de trabajo dentro del catálogo establecido.
- Llevar a cabo en régimen de teletrabajo un máximo del cincuenta por ciento de la jornada laboral.

- Realización y superación de la formación que se determine necesaria para el desarrollo normalizado del teletrabajo.
- Sometimiento al sistema de control y evaluación que sea reglamentado.

### **Requisitos Técnicos y Estructurales**

El escenario ideal consiste en que el teletrabajador vea reproducido el escritorio del ordenador de su puesto de trabajo en el ordenador que utilice para teletrabajar.

Los recursos técnicos a disposición del teletrabajador deben permitir el desarrollo de la actividad habitual que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo presencial. Esto supone, por un lado, disponer de las mismas herramientas en su escritorio, aplicaciones, comunicaciones, etc. y, por otro, el acceso a la información, documentación, servidores y bases de datos, donde se almacene la misma.

Los requisitos mínimos de que debe disponer el empleado para poder acceder al Programa Piloto son los siguientes:

#### Facilitados por la Universidad de Zaragoza:

- Una cuenta de correo electrónico.
- Una cuenta de mensajería instantánea.
- Las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano. Se acordará con su supervisor las aplicaciones específicas que necesite.
- Acceso a la red universitaria mediante VPN.

La Universidad de Zaragoza debe realizar un esfuerzo para que la base documental a la que debe acceder el teletrabajador sea fácilmente accesible, con herramientas básicas y con protocolos de comunicación poco pesados. Asimismo debe garantizar que las comunicaciones sean seguras. Si en algún momento la Universidad de Zaragoza dispone de capacidad, proporcionará medios adicionales que no tengan coste económico.

#### Facilitados por el Trabajador:

- Conexión a Internet de banda ancha.
- Un ordenador que cumpla los requisitos de seguridad que se establezcan. Todo el material facilitado por el trabajador deberá cumplir con la norma CE.

Se impartirá a todos los teletrabajadores una sesión de formación acerca de recomendaciones en materia de seguridad, con una duración máxima de dos horas.

El teletrabajador deberá observar en todo momento las normas básicas de seguridad en el equipo que vaya a utilizar en el desempeño de sus funciones en modo de teletrabajo, sobre todo:

- El acceso a los servidores de la Universidad de Zaragoza se deberá realizar obligatoriamente a través de la VPN, evitando usar otros protocolos de conexión remota como RDP o FTP.
- Deberá mantener correctamente actualizado el sistema operativo y el software del ordenador que vaya a utilizar.
- Deberá disponer de un antivirus actualizado. Por ejemplo, Norman.
- Evitará utilizar en dicho sistema software que pueda poner en peligro la integridad del mismo (programas p2p, software no original, etc...)

Asimismo deberá observar los aspectos relativos a la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), que sean de aplicación:

Para todos los ficheros de la Universidad de Zaragoza, en caso de que el trabajador traslade datos de carácter personal fuera de los locales de la Universidad de Zaragoza, se atenderá al artículo 86 del Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la ley orgánica de protección de datos.

Para los ficheros clasificados como de nivel alto, se atenderá al artículo 101 del Real Decreto 1720/2007.

### **SUPERVISORES**

En cada Unidad o Centro donde exista un teletrabajador se designarán por el responsable de la Unidad o Administrador de centro, los supervisores necesarios del programa, que serán los encargados de coordinar y supervisar el trabajo de los teletrabajadores.

Está claro que se deben establecer nuevas formas de supervisión del trabajo. No sirve el control de presencia cuando es el teletrabajador el que decide la organización del mismo. En un sistema de teletrabajo puro, al estilo de tareas repetitivas en las que se contabiliza el número de objetos producidos, es fácil supervisar; en el caso en que las tareas a realizar son complejas, la supervisión debe contar con la confianza en el teletrabajador.

Funciones a desempeñar por los supervisores:

- Acordar las actividades a realizar y los métodos de control con el teletrabajador.
- La supervisión del desarrollo del trabajo se debe realizar en periodos reducidos de tiempo. Sería razonable hacerlo semanalmente y, en todo caso, con la periodicidad que se estime necesaria para evitar los desajustes con los periodos marcados.
- El supervisor debe ayudar a la planificación del trabajo y, en caso de dudas, aconsejar y resolverlas.

El éxito del teletrabajo dependerá de que los objetivos marcados sean realizables y fáciles de controlar. Deben ser claros y concisos, pero a la vez exhaustivos para no dar lugar a interpretaciones distintas. En cualquier caso, como se indica anteriormente, debe primar la confianza entre ambos.

#### **PLAZO DE SOLICITUD**

Hasta el 31 de octubre podrán realizarse las solicitudes por personal interesado y que cumpla los requisitos establecidos. Estas solicitudes se presentarán en el modelo que se adjunta, a los responsables de las unidades, que las resolverán motivadamente atendiendo a las condiciones descritas en el documento de teletrabajo. En todo caso, de cara a las dudas que puedan surgir para la resolución de estas solicitudes podrán solicitar asesoramiento a la Vicegerencia de Recursos Humanos y, en todo caso, se comunicará el número de solicitudes y las resoluciones así como la respuesta motivada a las mismas.

Los responsables de las unidades o persona que designen, serán los “supervisores” a efectos de teletrabajo.

El número inicial de personas que se adhieran a esta modalidad de trabajo no puede suponer ningún tipo de desajustes en la prestación del servicio a la Comunidad Universitaria.

Una vez que se haya determinado el número de personas para el desarrollo de esta modalidad de trabajo, se impartirá la formación necesaria para que se pueda llevar a cabo, fundamentalmente en temas de seguridad informática y prevención de riesgos laborales, y se facilitará documentación de apoyo.

En Zaragoza, a 17 de septiembre de 2012

La Gerente,



Fdo.. M.ª Isabel Luengo Gascón