



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 y con la intención de extender la experiencia en la medida de lo posible y progresivamente al resto de unidades en las que pudiera tener cabida, mediante convocatoria de Gerencia de 17 de septiembre de 2012, se extendió la posibilidad para todo el personal de administración y servicios susceptibles de poder trabajar a distancia en los términos y condiciones allí establecidos.

La Resolución de 15 de marzo de 2020, del Rector en funciones de la Universidad de Zaragoza por la que se adoptan medidas en la Universidad de Zaragoza derivadas del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, dispuso el teletrabajo para todos los empleados públicos de la Universidad de Zaragoza. Se consideró así mismo, como ausencia justificada, sin pérdida de derechos, el supuesto en que no fuera posible la realización de la jornada laboral mediante sistemas de teletrabajo y no fuera necesaria la asistencia presencial de los empleados.

En la Mesa de Negociación de 5 de mayo de 2020, se informó por parte de Gerencia que, en la fase I de la desescalada hacia una nueva normalidad, que comenzaba el 11 de mayo, el teletrabajo seguiría, con carácter general, como en la fase 0, es decir con un porcentaje máximo del 100% y sin la exigencia de dos años de antigüedad en las administraciones públicas, y así quedó reflejado en la Resolución, de 7 de mayo de 2020, del Rector en funciones de la Universidad de Zaragoza por la que se adoptan las medidas necesarias para el retorno a la actividad administrativa y de investigación de conformidad con lo que prevé la fase I del Plan para la transición hacia una nueva normalidad del Gobierno de España.

Las posteriores resoluciones del Rector en funciones de 22 de mayo para la fase II y de 5 de junio para la fase III, indicaban que permanecían vigentes para toda la Universidad de Zaragoza los criterios de prevención, pautas y medidas de funcionamiento recogidos en la resolución rectoral de 7 de mayo.

Diversas normas estatales publicadas durante el estado de alarma, (entre otras, los reales decretos leyes 8 y 15 de 2020) daban carácter preferente al trabajo a distancia para garantizar la protección de las personas trabajadoras y seguir atendiendo a las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar en el contexto de la crisis del COVID-19.


El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, establece también la potenciación del uso del teletrabajo pero con un nuevo matiz, es decir, cuando por la naturaleza de la actividad laboral sea posible, y este nuevo marco comienza con la superación de la fase III.

No obstante lo anterior, lo dispuesto en el Artículo 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo, que prorroga la vigencia de lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo, durante los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia prevista en el párrafo primero de la disposición final décima del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, modificado por la Disposición Final 1.17 del Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, permite mantener la regulación del teletrabajo en las mismas condiciones que durante el estado de alarma durante dos meses desde su finalización, por lo que durante los meses de julio y agosto de 2020 el teletrabajo se puede mantener al 100% y sin la exigencia de dos años de antigüedad en las administraciones públicas, de acuerdo a como quedó reflejado en la Resolución, de 7 de mayo de 2020, del Rector en funciones de la Universidad de Zaragoza por la que se adoptan las medidas necesarias para el retorno a la actividad administrativa y de investigación de conformidad con lo que prevé la fase I del Plan para la transición hacia una nueva normalidad del Gobierno de España.

Por otro lado, a pesar de que el teletrabajo en la Universidad de Zaragoza ya se encuentra regulado según la Resolución de Gerencia de 17 de septiembre de 2012, se ha considerado oportuno proponer algún cambio para flexibilizar las condiciones de

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en http://valide.unizar.es/csv/08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7

| | | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------|--|
| CSV: 08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7 | Organismo: Universidad de Zaragoza | Página: 1 / 3 | |
| Firmado electrónicamente por | Cargo o Rol | Fecha | |
| ALBERTO GIL COSTA | Gerente en funciones | 19/06/2020 10:59:00 | |

| | |
|---|--|
|  Universidad Zaragoza 1542 | TELETRABAJO PAS UNIZAR |
| | RESOLUCIÓN DEL GERENTE EN FUNCIONES POR LA QUE SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN DE 17 DE SEPTIEMBRE DE 2012 POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN LA UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA . |

empleo del mismo, así como su supervisión. En virtud de lo anterior, en sesión de Mesa Sectorial de PAS celebrada el 17 de junio de 2020, se acordó lo siguiente:

TELETRABAJO PAS EN UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA.

Primero.- De acuerdo con la exposición de motivos de la presente Resolución, desde su firma y durante los meses de julio y agosto de 2020 el porcentaje de tiempo máximo para desarrollar trabajo a distancia por parte del PAS será del 100%, y no será exigible el requisito de poseer al menos dos años de antigüedad al servicio de la administración universitaria.

Segundo.- Los siguientes apartados de la Resolución de Gerencia de 17 de septiembre de 2012 quedan redactados como se indica a continuación y surtirán efectos el 1 de septiembre de 2020:

CONDICIONES DE EMPLEO

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


- Carácter voluntario.
- 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 ochenta por ciento de la jornada laboral en cómputo bisemanal. Por razones exclusivas de salud de la persona trabajadora, la UPRL, previo informe, podrá recomendar un porcentaje máximo semanal mayor durante el tiempo mínimo imprescindible. El porcentaje de ausencia diaria se podrá establecer hasta el 100%.
- 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. En cuanto al control horario, la jornada se registrará en el sistema de control horario con el código 03 al inicio y al final del trabajo a distancia. Dado que la jornada de mañana y tarde suele coincidir con una actividad necesariamente presencial, no habrá posibilidad de registrarla en el sistema de control horario de forma vinculada al teletrabajo.

Con carácter general las unidades podrán organizar turnos en función de las personas que voluntariamente se acojan al teletrabajo con objeto de que queden cubiertas las necesidades de presencialidad que, en su caso, se requirieran.

FUNCIONES A DESEMPEÑAR POR EL PERSONAL SUPERVISOR Y POR EL PERSONAL QUE TELETRABAJA:

- Acordar las actividades a realizar y los métodos de control con la persona teletrabajadora, así como las franjas horarias imprescindibles de atención, en su caso, que permitan interactuar con el resto de personal de su Unidad. y de otras con las que se relacione. Deberá quedar asegurada la atención en esas franjas horarias, tanto telefónicamente –para lo que la persona teletrabajadora desviará, durante la franja establecida, el teléfono del trabajo al suyo particular - como por otras vías telemáticas.
- 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.
- La persona supervisora debe ayudar a la planificación del trabajo y, en caso de dudas, aconsejar y resolverlas.
- La persona teletrabajadora se compromete a remitir un informe del trabajo realizado conforme a la periodicidad acordada con quien supervise.

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7>

| | | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------|---|
| CSV: 08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7 | Organismo: Universidad de Zaragoza | Página: 2 / 3 |  |
| Firmado electrónicamente por | Cargo o Rol | Fecha | |
| ALBERTO GIL COSTA | Gerente en funciones | 19/06/2020 10:59:00 | |



- La persona supervisora deberá valorar la continuidad del trabajo a distancia en función de los resultados recibidos con la periodicidad acordada.

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:

El texto "Hasta el 31 de octubre" se sustituye por "En cualquier momento" para dar una validez más general al documento de teletrabajo.

Tercero.- Los efectos del apartado primero de la presente resolución tendrán vigencia desde la firma de la misma hasta el 31 de agosto de 2020. Los efectos del apartado segundo, entrarán en vigor el 1 de septiembre de 2020 En Zaragoza a fecha de la firma,

EL GERENTE en funciones: Alberto Gil Costa

[Firmado electrónicamente Firmado electrónicamente y con autenticidad contrastable según el artículo 27.3.c) de la Ley 39/2015]



08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7
Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7>

| | | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|---------------------|--|
| CSV: 08cd9c608f59f248abda308c0be8a4a7 | Organismo: Universidad de Zaragoza | Página: 3 / 3 | |
| Firmado electrónicamente por | Cargo o Rol | Fecha | |
| ALBERTO GIL COSTA | Gerente en funciones | 19/06/2020 10:59:00 | |