

ALEGACIONES PRESENTADAS A LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE TELETRABAJO DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none"> • Elena Ben Santos (1) • Coloma Bravo, Jose Lamberto (4.1) • Puertas Cristóbal, Esther (15.2) • De Castro Herrero, Pilar (16.2) • Fernández Calvo, Evaristo (18) 	<p>Último párrafo - Página 4 - Introducción</p>	<p>(1) No estoy de acuerdo con que se excluya de la posibilidad de optar al teletrabajo a los empleados que ocupan los puestos de jefaturas de servicio ya que considero que es discriminatorio, y además las razones que enumeran no son, desde mi punto de vista, correctas. Las funciones de coordinación, supervisión, seguimiento y control, motivación del personal están plenamente garantizadas, aunque se esté teletrabajando, tal como quedo plenamente demostrado durante los periodos en los que se trabajó en modo “trabajo a distancia”, y con el valor añadido de más estrés y presión.</p> <p>Existen herramientas informáticas de gestión de proyectos que se pueden utilizar en cualquier dispositivo y ubicación que tiene entre sus funciones coordinación, supervisión, seguimiento y control. Se pueden utilizar herramientas de colaboración en línea que permiten una comunicación más eficiente y frecuente, lo que facilita la coordinación de equipos y la resolución de problemas.</p> <p>Las personas que desempeñan el puesto de Jefes de servicios también deben tener la posibilidad de lograr un mejor equilibrio entre su vida personal y profesional, lo que a menudo se traduce en una mayor satisfacción laboral y una mejor capacidad para gestionar el estrés.</p> <p>Al eliminar la necesidad de desplazamientos y reducir las interrupciones, los Jefes de servicios pueden concentrarse en tareas estratégicas y aumentar su productividad.</p> <p>Al confiar en sus equipos para trabajar de forma remota, los Jefes de servicios demuestran confianza en sus capacidades y fomentan un ambiente de trabajo más positivo y motivador.</p> <p>Más cosas a tener en cuenta es lo que pone en el CAPITULO 7. Seguimiento y control del teletrabajo.</p> <p><i>Artículo 29. Responsabilidades en el seguimiento y control del teletrabajo. 1. El teletrabajo será, en todo caso, supervisado por la persona responsable del servicio o unidad administrativa, que deberá coordinar y planificar el trabajo realizado en esta modalidad por el personal a su cargo y presentar ante la Gerencia los informes y evidencias que sean requeridos</i></p> <p>Esto implica que además de no poder disfrutar de la modalidad del teletrabajo, se les carga de más responsabilidades a los jefes de servicio aumentando su carga de trabajo. Con el valor añadido de que hasta ahora no reportaban a Gerencia, sino al Director del área.</p> <p>Esto puede llevar a desmotivación y desalineados con los objetivos de la organización.</p> <p>(4.1) Solicito la eliminación del citado párrafo. Esta exclusión debe considerarse que vulnera el principio de igualdad en el tratamiento de las condiciones de trabajo del personal, toda vez que establece a priori una discriminación general en función de los puestos de trabajo que se desempeñan.</p> <p>Asimismo, dicha exclusión entra en contradicción con el artículo 6, que establece los requisitos de los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo. Por tanto, a la hora de autorizar o no la concesión del teletrabajo habría que valorar el contenido y las funciones de cada puesto de trabajo y no establecer, sin más, un listado a todas luces discriminatorio de exclusiones.</p> <p>A mayor abundamiento, en el artículo 7 se elimina el enunciado inicial: Puestos excluidos de la modalidad de teletrabajo que es sustituido por el nuevo enunciado: Funciones no susceptibles de ser ejercidas mediante teletrabajo. Es decir, se tienen en consideración las funciones y no los puestos de trabajo.</p> <p>Por consiguiente, queda de manifiesto la incompatibilidad entre el párrafo de la Introducción, cuya eliminación solicito, y el contenido del articulado al que hago referencia.</p> <p>(15.2) y (16.2) Se propone ampliar el teletrabajo al personal con responsabilidad en los mismos términos y condiciones que el resto de los</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>En el Artículo 7.2 se ha suprimido la exclusión, de la modalidad de teletrabajo, de los puestos cuyas funciones suponen la dirección o jefaturas de personas y los puestos de secretaría de cargos académicos entre otros.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que la parte expositiva no es norma, por lo que no está sujeta a modificación.</p> <p>No obstante, se indicará en el documento consolidado que el contenido de la introducción que contradiga la modificación propuesta, queda sin efecto.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>trabajadores de la universidad, siempre y cuando las condiciones lo permitan: Redacción propuesta: <u>No obstante, los puestos de dirección, de secretaría de cargos académicos y las jefaturas de servicio, por la propia responsabilidad que conllevan, podrán acogerse al teletrabajo, siempre y cuando no queden desatendidas sus funciones de coordinación, supervisión, seguimiento y control, motivación del personal, atención de visitas y necesidad de responder ante la dirección de la Universidad frente a situaciones imprevistas y urgentes que requieran de la actuación presencial.</u> Se propone ampliar el teletrabajo al personal con responsabilidad en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores de la universidad, siempre y cuando las condiciones lo permitan. No es legítima la exclusión de este colectivo según la normativa laboral actual y el art.14.C.E</p> <p>(18) Se propone ampliar el teletrabajo al personal con responsabilidad en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores de la universidad, siempre y cuando las condiciones lo permitan: Redacción propuesta: Los secretarios de cargos académicos deben incluirse en los derechos de teletrabajo con carácter general, no realizarse una mención explícita y excluyente. Se propone no realizar una redacción expresa y determinante de la exclusión del teletrabajo al personal de los puestos de referencia (en mi caso, secretaría de cargo académico) e incluirse en los mismos términos y condiciones que el resto de los trabajadores de la universidad. No es legítima la exclusión de este colectivo según la normativa laboral actual y el art.14.CE. Como ejemplo: el puesto que actualmente ocupo como “Gestor Especialista de Apoyo al Equipo de Gobierno”, específicamente como “Secretario de la Vicerrectora de Internacionalización”, a pesar de encontrarme en el puesto de trabajo, dada su naturaleza, el trabajo se realiza habitualmente en más de un 90 por ciento en modo teletrabajo (en concepto propiamente de distancia, no domiciliaria), apenas hay atención cara al público (las visitas deben atenderse según disponibilidad previa y concertada en agenda) y solo requiere la presencia para dar asistencia protocolaria predeterminada.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Collado Gómez, Pedro José (2) • Hoyo Reyes, Antonio del (9.2) • Giménez Castaño, María Jesús (10) • Bernal Cena, Moises (13.22) 	<p>Artículo 2.5 <i>Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%.</i></p>	<p>(2) DONDE DICE: una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. Cambiar Por: una presencia diaria mínima del 50% del personal adscrito a la misma. DONDE DICE: se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%. Cambiar Por: se podrá reducir garantizando que, cada día de forma rotativa, se cuente con presencia física de algún personal adscrito a la unidad administrativa. La imposición de un 70% de presencialidad puede frustrar la aplicación del teletrabajo en aquellas unidades administrativas pequeñas, de forma discriminatoria. (si la unidad tiene tres personas directamente lo impide 66%) y en las demás pequeñas (4,5,6) recorta las posibilidades. Dado que es el tamaño habitual de una sección administrativa, eso lo limitaría casi de forma general.</p> <p>(9.2) Incluir lo marcado en negrita: Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma, salvo en aquellas unidades cuyo personal adscrito tenga un número tan reducido que haga imposible o extremadamente complicado alcanzar dicho porcentaje, en cuyo caso corresponderá a la persona responsable de la unidad determinar el porcentaje mínimo de presencialidad.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La Universidad de Cádiz presta un servicio de educación superior presencial.</p> <p>El problema de implantación en unidades administrativas pequeñas, que se plantea como justificación de la alegación, queda solventado con la redacción del art. 2.6 <i>“En las unidades administrativas que, por su reducido número de efectivos, no sea posible alcanzar los porcentajes de presencialidad indicados en el apartado 5, se organizará para que cada persona pueda teletrabajar, al menos, un día por semana.”</i></p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>En la UCA hay servicios y unidades en las que no se alcanza ni siquiera las diez personas adscritas por lo que el porcentaje mínimo de presencialidad no puede ser el mismo que en otras con un número muy superior de personal adscrito y tampoco esta norma puede menoscabar el acceso al teletrabajo a compañeros y compañeras por razón del servicio o la unidad al que están destinados, siempre y cuando se garantice, por supuesto, el cumplimiento de las tareas y la atención presencial al público. Evidentemente esta alegación dejaría sin contenido el apartado 6 del artículo 2.</p> <p>(10) Se solicita eliminar el requisito de un porcentaje de presencialidad mínima diaria, considerando que es suficiente garantizar la atención en las dependencias administrativas y el cumplimiento de los objetivos establecidos para cada unidad. La misión principal de las unidades administrativas es garantizar la atención eficiente en sus dependencias y el logro de los objetivos asignados. La imposición de un porcentaje fijo de presencialidad no tiene una relación directa con el cumplimiento de estos fines, ya que la productividad y la calidad del servicio dependen de la organización del trabajo y los recursos disponibles, más que de la mera presencia física del personal. El porcentaje fijo de presencialidad mínima genera discriminación entre unidades grandes y pequeñas debido a su estructura de personal. En las unidades pequeñas, el porcentaje exige que casi todo el personal esté presente, limitando la flexibilidad, mientras que en las grandes permite una rotación más eficiente, creando desigualdad y afectando negativamente a las más pequeñas. Este diseño no solo dificulta la operatividad de las unidades más pequeñas, sino que también vulnera el principio de igualdad, ya que no considera las particularidades y limitaciones de cada unidad al establecer un criterio uniforme de presencialidad.</p> <p>(13.22) Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas. y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%. Si está garantizada la atención en las dependencias administrativas, no tiene sentido establecer más limitaciones, que solo se entienden desde una visión anómala del teletrabajo, como algo que está bajo sospecha, en lugar de normalizarlo.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Pérez Fabra, Manuel (3.1) 	<p>Artículo 2.5 Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%.</p>	<p>Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta al 50%. Considero que la valoración del cumplimiento de los objetivos puede realizarse en el primer año de teletrabajo por lo que ya se podría pasar a la solicitud del 50% directamente en el segundo año y no de manera progresiva.</p>	<p>SE ACEPTA</p> <p>Su aceptación implica que a partir del segundo año de implantación, podría reducirse hasta el 50%.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Pérez Fabra, Manuel (3.2) • Gómez Campillejo, María Isabel (8) • Hoyo Reyes, Antonio del (9.4) 	<p>Artículo 9.2 La solicitud incluirá la determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año. Por norma general dicho período será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la modalidad de teletrabajo en función de la</p>	<p>(3.2) La solicitud incluirá la determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año, especificándose los días de conformidad con lo establecido en el artículo 13.2 por parte del responsable de la unidad administrativa que lo irá comunicando mensualmente al Área de Personal. Por norma general, el período de teletrabajo será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La determinación de los días en la solicitud por parte de la persona solicitante es una expresión de sus preferencias en la asignación de días, ya que de acuerdo con el artículo 13.2 es la persona responsable de la unidad quien determinará los días siguiendo los criterios indicados en el artículo 12.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo.</p>	<p>modalidad de teletrabajo en función de la estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo.</p> <p>Considero que la solicitud debe comprender el número de días que se solicita, genéricamente, y luego que sea el responsable de la unidad (en coordinación con el personal solicitante) quien realice la asignación específica periódicamente (por meses) combinando las necesidades del servicio con las peticiones de los interesados.</p> <p>(8) La solicitud incluirá la determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año, especificándose los días de conformidad con lo establecido en el artículo 13.2., por parte del responsable de la unidad administrativa, que lo comunicará mensualmente a la Gerencia. Por norma general, el período de teletrabajo será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la modalidad de teletrabajo en función de la estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo.</p> <p>Creo que la solicitud debe comprender el número de días que se solicitan de forma genérica para que el responsable de la unidad, en coordinación con el personal solicitante, sea el que realice la asignación específica periódicamente (por meses), combinando las necesidades del servicio con las peticiones de los interesados.</p> <p>(9.4) cambiar lo marcado en negrita: La solicitud incluirá una estimación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año. Por norma general dicho período será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la modalidad de teletrabajo en función de la estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo.</p> <p>Si uno de los objetivos del teletrabajo es favorecer la conciliación laboral y familiar (artículo 4.1), considero que debería haber mucha más flexibilidad con las circunstancias personales y familiares de cada empleado y empleada, circunstancias estas que son cambiantes, como bien sabemos los que tenemos familiares dependientes a nuestro cargo. Por esta razón es muy complicado determinar con hasta un año de antelación qué días concretos nos conviene teletrabajar para favorecer esa necesidad de conciliación. Además, no veo dónde está el problema si una persona tiene necesidad de teletrabajar un día diferente al autorizado puede “cambiarlo” con otro compañero o compañera sin afectar a la prestación del servicio y además cuenta con el visto bueno del responsable. Más bien todo lo contrario, la rigidez en la determinación a priori de los días de teletrabajo puede obligar al personal a ausentarse del trabajo en días en los que podría estar teletrabajando.</p>	<p>El artículo 18.2 recoge expresamente la posibilidad de modificar, a petición de la persona interesada, los días de teletrabajo asignados previa conformidad de la persona responsable.</p> <p>Puesto que se recoge la posibilidad de modificación de los días de teletrabajo, no resulta apropiado, con carácter general, establecer rotaciones de los días en periodos cortos, ya que necesariamente deben ser registrados tanto para la adecuada planificación del teletrabajo como para mantener un adecuado seguimiento de las personas trabajadoras respecto de las incidencias que puedan surgir en materia de seguridad laboral, en analogía con la regulación existente en esta materia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Coloma Bravo, Jose Lamberto (4.2) • Hoyo Reyes, Antonio del (9.3) • Bernal Cena, Moises (13.19) 	<p>Artículo 7.2</p> <p>En concreto, estarán excluidos de esta modalidad de trabajo:</p> <p>a. Los puestos cuyas funciones requieran totalmente o en un alto grado de desempeño, la utilización de herramientas, instrumentos, aparatos u otros elementos físicos que estén situados en el centro de trabajo.</p> <p>b. Los puestos situados en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía.</p> <p>c. Los puestos de secretaría de cargos académicos.</p> <p>d. Los puestos cuyas funciones supongan la dirección o jefatura de personas (director de área, jefe de servicio y asimilados de acuerdo con la instrucción que diete la Gerencia al respecto).</p> <p>e. Los puestos desempeñados por personal eventual, regulado en el artículo 12 del Estatuto Básico del Empleado Público.</p>	<p>(4.2) La expresión, Funciones que requieran un alto grado de desempeño se puede considerar un concepto jurídico indeterminado, ¿qué es un alto grado de desempeño? ¿desempeñar un determinado puesto de trabajo? ¿realizar tareas especializadas? ¿quién determina lo que es un alto grado de desempeño? ¿Al final vamos a volver al listado por puestos de trabajo para descartar el teletrabajo?</p> <p>La expresión, la utilización de herramientas, instrumentos, aparatos u otros elementos físicos que estén situados en el centro de trabajo, no se puede considerar válida ya que, por ejemplo, los equipos informáticos pueden manejarse o controlarse en sesión remota.</p> <p>La expresión, Funciones de atención e información al público, tampoco es válida ya que la mayor parte de la atención e información al público se realiza de forma telemática, bien a través de la Administración electrónica o por formularios online (CAU), redes sociales o telefónicamente.</p> <p>Considero que, a estos efectos, es suficiente la previsión que se establece en el apartado 1 del propio artículo 7, en el sentido de establecer una exclusión del teletrabajo a aquellas funciones que requieran necesariamente la</p>	<p>SE ACEPTA PARCIALMENTE.</p> <p>Tal como establece la redacción literal del artículo 7.2 se refiere a “funciones”. Atendiendo a la literatura, se entiende por funciones (laborales) las actividades realizadas de manera continua por la persona empleada de acuerdo al puesto que tiene asignado. Por tanto, no parece un concepto jurídico indeterminado.</p> <p>El artículo 7.2 establece de forma expresa algunas de las funciones que se encuentran excluidas. No obstante, es cierto que supone una mejora en la redacción especificar en el apartado “b) funciones de atención e información al público <u>de forma presencial.</u>”</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>En concreto, estarán excluidas de esta modalidad de trabajo:</p> <p>a) Funciones que requieran un alto grado de desempeño, la utilización de herramientas, instrumentos, aparatos u otros elementos físicos que estén situados en el centro de trabajo.</p> <p>b) Funciones de atención e información al público.</p>	<p>presencia del trabajador en el puesto de trabajo para garantizar la prestación del servicio.</p> <p>(9.3) cambiar lo marcado en negrita: En concreto, estarán excluidas de esta modalidad de trabajo: a) Funciones que requieran un alto grado de desempeño, la utilización de herramientas, instrumentos, aparatos u otros elementos físicos que estén situados en el centro de trabajo. b) Funciones de atención e información al público con carácter presencial y cuando no se pueda garantizar su prestación.</p> <p>Son muchos los puestos de trabajo dentro de la UCA en los que se realizan funciones de atención e información al público, las cuales pueden hacerse de forma presencial pero también de forma telefónica y electrónica. Por tanto el mero hecho de que determinados puestos estén dirigidos a funciones de atención e información al público no es motivo suficiente para excluir el teletrabajo. Habrá que estar a cada caso concreto, en particular a si en cada área, servicio o unidad esas funciones son desempeñadas por una o varias personas y a si se puede hacer un reparto eficiente del trabajo presencial y a distancia. En mi opinión son los directores de Área los que mejor pueden conocer cada caso y valorar si en cada puesto que realiza funciones de atención e información al público cabe o no la posibilidad de teletrabajo.</p> <p>(13.19) Funciones no susceptibles de ser ejercidas mediante teletrabajo.</p> <p>2.b) Funciones de atención e información presencial al público. No toda la atención al público se hace de manera presencial (por ejemplo, por teléfono o correo electrónico), por lo que hay que especificarlo.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Coloma Bravo, Jose Lamberto (4.3) • Hoyo Reyes, Antonio del (9.1) • González Rodríguez, Covadonga (11.1) • Cantero Reguera, Paula (14.7) • De la Vega Jiménez, Rafael (17.1) 	<p>Artículo 2.3 segundo párrafo</p> <p>La autorización para prestar servicios en la modalidad excepcional de teletrabajo se extenderá hasta que desaparezcan la causa que la motivan y, como máximo, hasta tres meses de duración, prorrogable por el mismo periodo por una única vez.</p>	<p>(4.3) Solicito la modificación de este apartado, en el sentido de eliminar el plazo máximo de 3 meses y la prórroga única.</p> <p>Por su propia naturaleza, las causas excepcionales son imprevisibles y cuya duración no se puede acotar por la voluntad de nadie. Generalmente se producen por enfermedades graves o recurrentes y de duración imposible de prever, por lo que no tiene sentido establecer una limitación.</p> <p>Desde mi punto de vista considero que lo correcto es dejar el párrafo siguiente: La autorización para prestar servicios en la modalidad excepcional de teletrabajo se extenderá hasta que desaparezcan las causas que la motivan.</p> <p>(9) La autorización para prestar servicios en la modalidad excepcional de teletrabajo se extenderá hasta que desaparezcan la causa que la motivan y, como máximo, hasta tres meses de duración, prorrogable por el mismo periodo cuantas veces sea necesaria siempre que cuente con el visto bueno del responsable del área o servicio.</p> <p>Si las circunstancias excepcionales que motivaron la autorización de teletrabajo se mantienen en la persona trabajadora y durante el tiempo que ha estado prestando el servicio por esta modalidad no ha habido ninguna merma en la calidad y eficacia del mismo, contando por ello con el visto bueno del responsable, esta persona debería tener la posibilidad de seguir solicitando sucesivas prórrogas. Lo contrario supondría que, si la actividad laboral presencial sigue siendo incompatible con sus necesidades de conciliación, esta persona se verá obligada a acogerse a una licencia o a una excedencia, lo que perjudicaría tanto a ella como a la propia Universidad.</p> <p>(11.1) Incluir <i>El permiso se concederá por un periodo inicial de hasta tres meses de duración pudiendo ser prorrogable por idénticos periodos siempre que la persona trabajadora acredite ante el órgano de personal que subsisten las causas alegadas para su concesión.</i></p> <p>La redacción del apartado parece un poco confusa en lo relativo a la duración de la autorización del teletrabajo en su modalidad excepcional ya que por una parte se dice que su duración se mantendrá mientras que subsistan las causas que la han motivado y por otra se establece una duración máxima independientemente de que haya desaparecido o no dicha causa.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La modalidad excepcional está prevista para causas sobrevenidas y de corta duración. Para otras situaciones de mayor duración existen licencias y permisos al que puede acogerse cualquier persona trabajadora.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>Se propone que no se limite el tiempo de vigencia de esta medida ya que la misma está motivada precisamente por una situación excepcional que dificulta la realización de funciones en condiciones habituales pero en la que la persona trabajadora quiere seguir prestando servicios y asumiendo la responsabilidad de mantener su rendimiento, siendo revocada la autorización en caso de incumplimiento de objetivos.</p> <p>Por otra parte se considera conveniente llevar un control de que subsisten las causas que otorgan su concesión, correspondiendo en todo caso su acreditación a la persona solicitante, considerándose prudente que la misma se haga al menos cada 3 meses, salvo que medie informe médico o de otro tipo se indique un período menor o mayor.</p> <p>Podríamos tomar como referencia por ejemplo la regulación que la normativa de la Junta de Andalucía hace en el artículo 6 del Decreto 154/2017, de 3 de octubre en lo relativo a la duración del permiso del personal funcionario para atender el cuidado de hijos e hijas con cáncer u otra enfermedad grave, en el que no limita la duración del mismo a un período corto de tiempo sino que vincula su duración a que exista informe médico que acredite la necesidad de su mantenimiento.</p> <p>(14.7) y (17.1) Se propone la eliminación del límite máximo de tres meses para la autorización del teletrabajo en la modalidad excepcional. Este límite puede resultar demasiado restrictivo en situaciones que requieren una mayor flexibilidad, como las que se contemplan en el artículo 17 del reglamento.</p> <p>Eliminar la restricción temporal permitiría que el teletrabajo excepcional sea una herramienta más eficaz para atender situaciones como el cuidado de familiares enfermos o la condición de víctima de violencia de género.</p> <p>La propuesta busca adaptar la duración de la autorización a la realidad de cada caso particular, siempre y cuando se mantengan las causas que la motivan. La eliminación del límite temporal no implica la concesión automática del teletrabajo excepcional. La autorización seguirá sujeta a la evaluación de las circunstancias de cada caso particular y a la aprobación de la gerencia.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ruiz Pacheco, Araceli (5) 	<p>Artículo 17.3.a</p> <p><i>Esta modalidad podrá ser solicitada si se da alguna de las siguientes circunstancias de carácter excepcional, que deberán ser acreditadas documentalmente:</i></p> <p>a) <i>persona trabajadora en avanzado estado de gestación</i></p>	<p>En este sentido, la expresión “avanzado estado de gestación” se convierte en un concepto jurídico indeterminado ya que no existe en la normativa ninguna referencia a la que acudir para determinar a partir de qué semana de gestación se entiende referenciada esta circunstancia que habilita la solicitud de la modalidad excepcional.</p> <p>Una lectura general del reglamento podría indicar que, si esta modalidad está prevista para un período de 3 meses (si bien es ampliable), estaríamos refiriendo este “avanzado estado” a las 28 semanas. No obstante, dado que la Universidad de Cádiz ya cuenta con una licencia para las gestantes a partir del primer día de la semana 37 de embarazo, tampoco quedaría totalmente aclarada la cuestión.</p> <p>Como se ha indicado en el apartado anterior, el motivo de la alegación es evitar el uso en la norma jurídica que se expone de un concepto jurídico indeterminado que lleve en la práctica a la arbitrariedad de aprobar el mismo para distintas personas en diferentes semanas sólo en función de quien sea su responsable, al no tratarse éste de una causa meramente laboral.</p>	<p>SE ACEPTA.</p> <p>El subapartado 17.3.a queda redactado como sigue:</p> <p><i>Esta modalidad podrá ser solicitada si se da alguna de las siguientes circunstancias de carácter excepcional, que deberán ser acreditadas documentalmente:</i></p> <p>a) <i>persona trabajadora en estado de gestación, a partir del sexto mes de embarazo</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> • Santana Rivera, Irene (6) • Cantero Reguera, Paula (14.5) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.9) 	<p>Artículo 19.1.</p> <p>La Universidad proporcionará a las personas que presten servicios en teletrabajo un equipo microinformático con todo lo necesario para operar en esta modalidad. Asimismo, la Universidad realizará el mantenimiento de los medios suministrados. El interesado La persona interesada estará obligado obligada a devolver a los servicios 22 informáticos el equipo suministrado a la finalización del período autorizado de teletrabajo.</p>	<p>(6) Solicita modificar:</p> <p>“La Universidad podrá proporcionar por proporcionará a las personas que presten servicios en teletrabajo un equipo microinformático con todo lo necesario para operar en esta modalidad”.</p> <p>La alegación propuesta se basa en que las personas que deseen acogerse al teletrabajo tengan la opción de poder trabajar con sus propios equipos informáticos, adaptados con los programas y aplicaciones determinadas por la Universidad, y que aseguren la seguridad en el desempeño de las funciones, tal y como se vino realizando durante el periodo de teletrabajo realizado en pandemia. Esto, además, supondría la no necesidad de invertir</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del art. 19.1 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>en equipos informáticos de forma innecesaria, cuando ya se dispone de equipos totalmente adaptables.</p> <p>(14.5) y (17.9) La Universidad proporcionará a las personas que presten servicios en teletrabajo un equipo microinformático con todo lo necesario para operar en esta modalidad.</p> <p>Asimismo, la Universidad realizará el mantenimiento de los medios suministrados. El interesado La persona interesada estará obligado a devolver a los servicios informáticos el equipo suministrado a la finalización del período autorizado de teletrabajo. La Universidad proporcionará a las personas que presten servicios en teletrabajo un equipo microinformático con todo lo necesario para operar en esta modalidad, si así lo desean, en caso contrario, la persona trabajadora podrá utilizar sus propios medios informáticos y telemáticos, previa firma de una declaración jurada en la que se haga responsable de su funcionamiento y mantenimiento. Se propone modificar el Artículo 19.1 para que la entrega del equipo informático por parte de la Universidad no sea obligatoria, sino que se ofrezca como una opción para la persona trabajadora. En caso de que el trabajador disponga de los medios necesarios y decida utilizarlos, se firmaría una declaración jurada.</p> <p>Misma argumentación que en la alegación 14.2</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Yépez Muñoz, Francisco (7.1) 	<p>Artículo 2.5</p> <p>Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%.</p>	<p>Propongo realizar las siguientes enmiendas al texto:</p> <p>“Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria anual mínima del 70% 60% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria anual se podría reducir de manera progresiva hasta el 50% 40%”.</p> <p>En el apartado 6 del artículo 2 del Reglamento se establece que el primer año que una persona preste servicios en la modalidad general de teletrabajo podrá solicitar hasta dos días de teletrabajo semanal y en años posteriores podrá ampliarse hasta tres días de teletrabajo semanal.</p> <p>En las unidades en las que todas las funciones a realizar sean susceptibles de desempeñarse mediante la modalidad de teletrabajo, el establecimiento de unos porcentajes de presencialidad diaria del 70% y el 50% el primer y el segundo año respectivamente hacen inviable cumplir con el número de días establecidos en el mencionado apartado 6 del artículo 2.</p> <p>Es por ello que se propone adaptar los porcentajes de presencialidad para hacer viable la aplicación del artículo 2.6. Asimismo, se propone, por esta misma razón, que el cómputo de presencialidad sea anual y no diario.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La Universidad de Cádiz presta un servicio de educación superior presencial. Los porcentajes mínimos de presencialidad se establecen para garantizar la atención diaria en las dependencias administrativas, por lo que, si dicho porcentaje se realiza anualmente como se plantea, no es posible garantizar diariamente dicha atención.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Yépez Muñoz, Francisco (7.2) • Bernal Cena, Moisés (13.20) 	<p>Artículo 5.1.g</p>	<p>(7.2) Propongo añadir en este apartado el texto subrayado:</p> <p>“No tener reconocida compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo cuyo horario sea coincidente en alguna franja horaria con el turno de trabajo del PTGAS solicitante en la Universidad de Cádiz”.</p> <p>Al ser obligatorio que el horario del segundo puesto de trabajo para el cual el empleado tiene reconocida la compatibilidad no sea coincidente en ninguna franja horaria con el turno de trabajo del empleado en la Universidad de Cádiz, carece de motivación y resulta discriminatorio limitar a estos empleados el acceso a la modalidad de teletrabajo.</p> <p>(13.20) No está justificada la incompatibilidad del teletrabajo con el desempeño de otro trabajo.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el apartado 5.1.g del Reglamento no es objeto de modificación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.5) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.6) 	<p>Artículo 16.3.</p> <p>En caso de no recibirse los informes en los plazos establecidos, la autorización del teletrabajo quedará suspendida hasta la emisión por parte de la Gerencia de una nueva autorización.</p>	<p>(9.5) En caso de no recibirse los informes en los plazos establecidos, la autorización del teletrabajo quedará prorrogada hasta la emisión por parte de la Gerencia de una nueva autorización.</p> <p>El teletrabajo no es un derecho de la persona trabajadora pero sí un instrumento para facilitar su conciliación personal y familiar, en muchos casos una auténtica necesidad. Por esto cuando la persona es autorizada a teletrabajar adapta su vida y en ocasiones también la de sus familiares, a las</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo está supeditada al cumplimiento de una serie de obligaciones por parte de la persona teletrabajadora y debe ser previamente autorizada. Corresponde a las personas responsables de las unidades realizar el seguimiento de dicho cumplimiento, por lo que, sin el informe</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>nuevas circunstancias laborales. Por lógica dejar de teletrabajar también supondrá un cambio de horarios y rutinas tanto de la persona trabajadora como de sus familiares. Con esto vengo a decir que una mera cuestión burocrática ajena a la persona trabajadora, no puede dar pie a cambios de horarios y rutinas tanto de ella como de sus familiares. Y más partiendo de la posibilidad de que, una vez superadas esas cuestiones burocráticas, pueda prorrogarse la autorización para teletrabajar por lo que volverían a producirse nuevos cambios de horarios y rutinas personales y familiares. Para evitar tanta molestia ajena a las personas trabajadoras, entiendo que lo razonable es que la autorización previa quede prorrogada hasta la emisión de una nueva.</p> <p>(17.6) c) En caso de no recibirse los informes en los plazos establecidos, Y TRAS HABERSE ANALIZADO LAS CAUSAS QUE HAYAN MOTIVADO EL RETRASO EN LA RECEPCIÓN DE LOS MISMOS, la autorización del teletrabajo quedará PODRÁ QUEDAR TEMPORALMENTE suspendida hasta la emisión por parte de la Gerencia de una nueva autorización. ESTA SUSPENSIÓN TEMPORAL NO PODRÁ APLICARSE SI LA CAUSA DEL RETRASO NO FUERA DIRECTAMENTE ACHACABLE AL INCUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS O PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA, DEBIENDO RESOLVER LA GERENCIA LA INCIDENCIA QUE SE HAYA PRODUCIDO EN ALGUNA DE LAS FASES DE LA TRAMITACIÓN NO DEPENDIENTE DE LA PERSONA SOLICITANTE.</p> <p>Si no se reciben los informes correspondientes en los plazos establecidos porque alguno de los actores que participan en el procedimiento, diferente de la persona trabajadora, no haya elaborado esos informes, por las causas que fueran, este hecho no puede utilizarse para penalizar al trabajador suspendiéndosele la posibilidad de teletrabajar. Si la persona trabajadora ha cumplido con los plazos establecidos en el Reglamento, ha respetado el procedimiento, ha cumplimentado todo lo necesario y ha realizado todo lo que la normativa le impone, no se le puede aplicar una medida en su contra en caso de que cualquier otra persona interviniente en el procedimiento no haya cumplido con la parte del trabajo que le corresponde. En tal caso, procedería más bien la prórroga de la autorización temporalmente, en lugar de aplicar la solución más desfavorable para la persona trabajadora que ha cumplido con su parte.</p>	<p>positivo de la persona responsable, no es posible autorizar un nuevo periodo de tiempo de teletrabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.6) 	<p>Artículo 17.3</p> <p>3. Esta modalidad podrá ser solicitada si se da alguna de las siguientes circunstancias de carácter excepcional, que deberán ser acreditadas documentalmente:</p> <p>a) persona trabajadora en avanzado estado de gestación.</p> <p>b) víctima de violencia de género o acoso.</p> <p>c) enfermedad grave de familiar conviviente.</p> <p>d) otras situaciones a valorar por la Gerencia a solicitud de la persona responsable de la unidad.</p>	<p>(9.6) En relación al apartado b), hay muchas formas de acoso e incluso puede producirse en el ámbito laboral, un tipo de acoso contra el que cualquier empresa o Administración debe estar especialmente vigilante. Por el tenor del apartado puede entenderse que la palabra “acoso” se refiere solo al de tipo sexual o de género por lo que considero oportuno que se aclare la referencia al tipo de acoso. Como no hay acoso más o menos malo ni más o menos dañino para la salud de la persona trabajadora propongo que haga especial mención a todo tipo de acoso.</p>	<p>SE ACEPTA</p> <p>El apartado 17.3.b quedará redactado:</p> <p>b) víctima de violencia de género, acoso laboral o acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.7) • Bernal Cena, Moises (13.13) • Cantero Reguera, Paula (14.9) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.8) 	<p>Artículo 18.2</p> <p>2. La determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad se hará constar en la solicitud según lo establecido en los apartados 2.6 y 9.2 y deberá contar con el visto bueno del responsable de la persona responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrita el solicitante la persona solicitante.</p> <p>No obstante, se podrán modificar los días de teletrabajo durante la vigencia de la autorización a petición del interesado de la persona interesada, previo visto bueno del responsable de la persona responsable de la unidad.</p>	<p>(9.7) La estimación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad se hará constar en la solicitud según lo establecido en los apartados 2.6 y 9.2 y deberá contar con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrita el solicitante la persona solicitante. Corresponderá a la persona responsable de la unidad administrativa autorizar las solicitudes de cambios en los días estimados a desarrollar el teletrabajo.</p> <p>Me remito a lo ya alegado en la explicación de la propuesta de modificación del artículo 9.2.</p> <p>(13.13) La determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad se hará constar en la solicitud según lo establecido en los apartados 2.6 y 9.2 y deberá contar con el visto bueno de la persona</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La determinación de los días en la solicitud por parte de la persona solicitante es una expresión de sus preferencias en la asignación de días, ya que de acuerdo con el artículo 13.2 es la persona responsable de la unidad quien determinará los días siguiendo los criterios indicados en el artículo 12.</p> <p>El artículo 18.2 recoge expresamente la posibilidad de modificar, a petición de la persona interesada, los días de teletrabajo asignados previa conformidad de la persona responsable.</p> <p>Puesto que se recoge la posibilidad de modificación de los días de teletrabajo, no resulta apropiado, con carácter general, establecer rotaciones de los días en periodos cortos, ya que necesariamente deben ser registrados tanto para la</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrita la persona solicitante.</p> <p>Si la solicitud se hace en enero, por ejemplo, no tiene sentido indicar en la solicitud si se va teletrabajar el 21 de noviembre o el 2 de diciembre. Es algo que no se puede planificar con tanta antelación. Requiere flexibilidad. Bastaría con comunicarlo durante la semana anterior a la persona responsable de la unidad adva. (a ser posible, previo acuerdo entre quienes tengan derecho a teletrabajar). Es algo que funcionó perfectamente durante los muchos meses posteriores al confinamiento en los que se teletrabajó.</p> <p>(14.9) y (17.8) La determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad se hará constar en la solicitud según lo establecido en los apartados 2.6 y 9.2 y deberá contar con el visto bueno del responsable de la persona responsable de la unidad administrativa a la que esté adscrita el solicitante la persona solicitante. Se propone dejar abierto los días concretos específicos de la semana porque dependerá en muchos de los casos a las necesidades del servicio y la agenda del propio servicio. Se propone modificar el Artículo 18.2 para que no sea obligatorio especificar los días concretos de teletrabajo en la solicitud. En su lugar, se podría establecer el número de días solicitados para teletrabajar cada semana, sin necesidad de concretar cuáles serán. La determinación de los días específicos se realizaría de forma flexible, mediante acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable, teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la agenda de ambas partes.</p> <p>Beneficios de la Modificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Mayor flexibilidad: Se facilita la adaptación del teletrabajo a las necesidades cambiantes del servicio y la persona trabajadora. ● Mejor conciliación: Se favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, al permitir una mayor flexibilidad en la organización del tiempo. ● Eficiencia y productividad: Se facilita la organización del trabajo, permitiendo que el teletrabajo se realice en los días más adecuados para ello. 	<p>adecuada planificación del teletrabajo como para mantener un adecuado seguimiento de las personas trabajadoras respecto de las incidencias que puedan surgir en materia de seguridad laboral, en analogía con la regulación existente en esta materia.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.8) 	<p>Artículo 27.5.a</p>	<p>(9.8) La utilización de audio y videoconferencias para la celebración de reuniones de trabajo o sesiones de órganos y comisiones deberá realizarse teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:</p> <p>a) Utilizar la cámara, el auricular y el micrófono proporcionados por la Universidad, evitando el uso de otro equipamiento.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el apartado 27.5.a del Reglamento no es objeto de modificación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.9) • Bernal Cena, Moises (13.2) 	<p>Artículo 28.5</p> <p>1. El servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá dar el visto bueno a cada uno de los citados anexos una de las citadas declaraciones o, en su caso, informe negativo en relación con el incumplimiento de las normas de seguridad y salud del espacio habilitado para desarrollar el teletrabajo, conforme se establece en el artículo 10. Cuando sea necesaria para asegurar el cumplimiento de las normas preventivas y de seguridad y salud la visita por parte del personal con competencias en esta materia, se deberá emitir por éste informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al empleado a la persona trabajadora al empleado a la persona trabajadora y a los delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso del empleado de la persona trabajadora del empleado de la persona trabajadora. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Universidad podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del empleado de la persona empleada del empleado de la persona empleada según las instrucciones del servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>(9.9) El servicio de Prevención de Riesgos Laborales deberá dar el visto bueno a cada uno de los citados anexos una de las citadas declaraciones o, en su caso, informe negativo en relación con el incumplimiento de las normas de seguridad y salud del espacio habilitado para desarrollar el teletrabajo, conforme se establece en el artículo 10. Cuando sea necesaria para asegurar el cumplimiento de las normas preventivas y de seguridad y salud la visita por parte del personal con competencias en esta materia, se deberá emitir por éste informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará al empleado a la persona trabajadora y a los delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso del empleado de la persona trabajadora. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Universidad podrá efectuarse con base en la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada del empleado de la persona empleada según las instrucciones del servicio de Prevención de Riesgos Laborales. La no concesión de este permiso, en particular cuando implique la negativa al acceso al domicilio particular, no se tendrá en cuenta en ningún caso entre los criterios de valoración de las solicitudes de autorización y/o prórroga del teletrabajo.</p> <p>En primer lugar, no considero que tenga mucho encaje al visto bueno del servicio de PRL, salvo que se trate de puestos de trabajo que por su propia naturaleza y forma de desempeño no permitan por sí mismos o se haga muy complicado su desarrollo por teletrabajo en condiciones de plena seguridad y salud laboral. En los demás casos, si la persona trabajadora formula una</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido alegado del artículo 28.5 no es objeto de modificación, limitándose la misma a referencias y a la introducción del lenguaje no sexista.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>declaración responsable no consigo entender qué es lo que tiene visar el Servicio de Prevención y por supuesto no le veo sentido alguno a esa supuesta visita al lugar donde la persona trabajadora desarrolle su trabajo a distancia. Es la persona trabajadora la que se declara bajo su propia responsabilidad (por eso se llama declaración responsable) que prestará sus servicios a distancia cumpliendo con todas las medidas de seguridad y salud laboral y por tanto a nadie le corresponde dar el visto bueno a una mera declaración, salvo lo expuesto al principio de este párrafo. Partiendo, por tanto, de que este párrafo no debería existir, en el caso de que se decida su conservación, considero que debería especificarse de forma expresa que no tendrá ningún tipo de consecuencias en la resolución que se dicte la decisión legítima de la persona solicitante del teletrabajo de no permitir el acceso de los técnicos de Prevención al lugar donde se dispone a realizar el teletrabajo, entendiendo que en la inmensa mayoría de los casos ese lugar será el domicilio particular, donde mayor alcance tiene el derecho constitucional a la intimidad personal y familiar.</p> <p>(13.2) Este artículo es claramente desproporcionado (recordemos que no se trata de llevar a cabo una profesión de alto riesgo, sino de llevar a cabo funciones advas.) y en la práctica supone una vulneración del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras. Debería bastar con el compromiso de cumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales por parte de las personas trabajadoras en forma de declaración responsable.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.10) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.12) 	<p>Disposición Adicional Primera</p> <p>Se faculta al Gerente a la Gerencia de la Universidad a dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente Reglamento.</p>	<p>(9.10) Se faculta a la Gerencia de la Universidad, previa audiencia de la representación sindical presente en la Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, a dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente Reglamento.</p> <p>Se suele decir que las instrucciones de desarrollo e interpretación a veces regulan más que la propia normativa reguladora. Si este Reglamento surge de un acuerdo social, lo lógico es que de una forma u otra los representantes del personal tengan algún tipo de participación en la elaboración y aprobación de dichas instrucciones, sobre todo para garantizar que se respeten los derechos del personal y se mantenga el espíritu del Reglamento. Lo más razonable, a mi juicio, sería que esas instrucciones de desarrollo e interpretación surgieran del comité de seguimiento del teletrabajo que contempla la norma. No obstante, si no se considerara oportuno lo anterior, al menos debería contemplarse la participación de nuestros representantes</p> <p>(17.12) Se faculta al Gerente a la Gerencia de la Universidad, PREVIO ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL TELETRABAJO, a dictar cuantas Instrucciones resulten necesarias para desarrollar o interpretar el contenido del presente Reglamento.</p> <p>Teniendo en cuenta que el Reglamento regula, en su artículo 30, una Comisión de Seguimiento del Teletrabajo, parece oportuno que esta Comisión de Seguimiento trate y resuelva las posibles dudas en cuanto al desarrollo e interpretación del Reglamento, antes de que la Gerencia dicte las Instrucciones que resulten oportunas.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido de la DA 1ª no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Hoyo Reyes, Antonio del (9.11) • Cantero Reguera, Paula (14.10) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.13) 	<p>Disposición Adicional Cuarta</p> <p>Limitación de equipos informáticos.</p> <p>La incorporación inicial del personal a la modalidad de teletrabajo vendrá determinada por la disponibilidad del equipamiento informático.</p>	<p>(9.11) La incorporación inicial del personal a la modalidad de teletrabajo vendrá determinada por la disponibilidad del equipamiento informático dándose prioridad a las solicitudes fundadas en lo previsto en el artículo 17 de este Reglamento. Durante este período se garantizará el acceso al teletrabajo en todas las áreas y servicios y en todo caso se asegurará la completa disponibilidad del equipamiento informático necesario para la incorporación plena a la modalidad de teletrabajo en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de publicación de la primera convocatoria de solicitud y autorización prevista en la Disposición Final de este Reglamento.</p> <p>En primer lugar, suponiendo que en la fase inicial no todo el personal pueda acceder al teletrabajo, entiendo que, por las razones y la urgencia que lo</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>El equipamiento informático queda supeditado a las disponibilidades presupuestarias y, por tanto, no puede quejar sujeto a un plazo temporal. De acuerdo con el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público “la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”.</p> <p>Es voluntad de la Universidad disponer de los equipos informáticos necesarios para la plena incorporación al teletrabajo de todo el PTGAS, que pueda</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>justifican, debería darse prioridad a los compañeros y compañeras que lo han solicitado por circunstancias excepcionales acreditadas. Por otro lado, el argumento de la disponibilidad puede servir de excusa para postergar sine die la prestación del servicio por esta modalidad. Es cierto que el teletrabajo no se plantea como un derecho de la persona trabajadora sino como una forma “diferente” de organización del trabajo, pero también es cierto que se trata de un compromiso electoral asumido por el actual Rector. Por tanto, el PTGAS de la UCA sí le puede reclamar su cumplimiento en el tiempo más breve posible. Considero que 6 meses desde la fecha de publicación de la primera convocatoria de solicitud y autorización (que a su vez es de 6 meses desde la publicación del Reglamento, según la Disposición Final) es un tiempo más que suficiente para disponer de todo el equipamiento necesario. Por último, considero necesario que el acceso al teletrabajo, cuando no pueda ser pleno, se garantice a todas las áreas y servicios de la Universidad en la misma proporción, evitando así resquemores y sospechas de trato privilegiado para unas u otros.</p> <p>(14.10) y (17.13) Se propone la eliminación de la Disposición Adicional Cuarta por considerarse discriminatoria y contraria al derecho de igualdad de acceso al teletrabajo.</p> <p>La disponibilidad de equipos informáticos no debe ser un factor determinante para la incorporación del personal a la modalidad de teletrabajo. El artículo 19.1 del Reglamento establece que la Universidad se compromete a proporcionar el equipo necesario para teletrabajar: "La Universidad proporcionará a las personas que presten servicios en teletrabajo un equipo microinformático con todo lo necesario para operar en esta modalidad."</p> <p>La Disposición Adicional Cuarta contradice este artículo al condicionar la incorporación inicial a la disponibilidad de los equipos. Si la Universidad tiene la obligación de proporcionarlos, no debería ser un obstáculo para acceder al teletrabajo.</p> <p>La falta de equipos informáticos suficientes podría perpetuar la desigualdad en el acceso al teletrabajo y limitar las oportunidades de desarrollo profesional de los empleados afectados.</p> <p>Beneficios de la eliminación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Igualdad de oportunidades: Eliminar la Disposición Adicional Cuarta garantiza que todos los empleados tengan las mismas posibilidades de acceder al teletrabajo, sin importar la disponibilidad inmediata de los equipos. ● Eficiencia: Agiliza la implantación del teletrabajo y evita retrasos innecesarios por la falta de equipos. ● Coherencia normativa: Se elimina la contradicción entre la Disposición Adicional Cuarta y el artículo 19.1 del Reglamento. <p>(17.13) Si el número de solicitudes aceptadas para teletrabajar es mayor que los medios informáticos disponibles, la resolución de este problema podría dar lugar a arbitrariedad por parte de la Administración, por lo que la falta de los medios suficientes no puede utilizarse para conceder el teletrabajo a personas trabajadoras que cumplan los requisitos, mientras que a otras personas que también cumplen los requisitos se les privará del acceso al teletrabajo por no haber medios disponibles. Tampoco queda claro cuál sería el orden de prioridad o preferencial entre todas las personas con derecho a acceder al teletrabajo para asignar los equipos a determinadas personas trabajadoras antes que a otras.</p>	<p>desempeñar sus funciones en esta modalidad. Igualmente, la incorporación al teletrabajo se realizará de forma igualitaria en las distintas unidades.</p> <p>Las solicitudes de la modalidad excepcional tendrán garantizado el equipamiento necesario para ello, de otro modo no sería posible dar respuesta a dicha excepcionalidad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Covadonga González Rodríguez (11.2) 	<p>Artículo 12.1 Criterios de selección para la asignación de teletrabajo</p> <p>1. La selección de las solicitudes recibidas se realizará sobre una puntuación máxima de cien puntos. Los criterios de selección de las solicitudes recibidas y la ponderación de los mismos serán los siguientes:</p>	<p>Incluir d) Por causas de salud de la persona trabajadora Por tener una discapacidad igual o superior al 33% Por sufrir algún tipo de condicionante de la salud, en circunstancias tales como convalecencias, tratamientos de larga duración y reincorporación tras bajas de larga prolongada, cuando la salud pueda mejorar al acogerse a la modalidad de teletrabajo, siempre que esté acreditado mediante informe médico y previa valoración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La situación del alta laboral, tras un periodo de ausencia por incapacidad temporal, implica que la persona trabajadora se encuentra en condiciones de desarrollar las funciones propias de su puesto de trabajo, ya sea en modalidad presencial o en modalidad de teletrabajo.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>Cuando no puedan concederse todas las solicitudes de días de teletrabajo por no poderse garantizar el porcentaje mínimo de presencialidad, las personas responsables de las unidades asignarán los días según los siguientes criterios, de acuerdo al siguiente orden:</p> <p>a) Grado de viabilidad de realización de las funciones propias del puesto de trabajo en la modalidad de teletrabajo o porcentaje en el que las funciones propias del puesto de trabajo puedan desempeñarse en la modalidad de teletrabajo. Se valorará por la Comisión de selección con una puntuación del 1 al 5 atendiendo al porcentaje de funciones del puesto de trabajo del solicitante susceptibles de realización mediante teletrabajo. Hasta 30 puntos.</p> <p>b) Grado de importancia y solidez de los objetivos e indicadores propuestos. Hasta 20 puntos.</p> <p>c) Conciliación de la vida laboral y familiar por tener a su cargo menores de 14 años, personas dependientes de primer grado o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar y no desempeñen actividad retribuida, así como pertenecer a familia monoparental. Hasta 20 puntos</p> <p>d) Tener reconocida una discapacidad igual o superior al 33%. Hasta 10 puntos</p> <p>e) Ser víctima de violencia de género. 10 puntos</p> <p>f) Tener el domicilio particular en una localidad distinta de la del centro de trabajo, así como distancia entre las mismas. Hasta 30 puntos</p> <p>g) Ser mayor de 60 años.</p>	<p>Por tener alguna alteración de la salud que dificulte temporal o permanentemente la movilidad, siempre que acogerse a esta modalidad de teletrabajo pueda implicar un beneficio para su salud y quede acreditado mediante informe médico y previa valoración del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.</p> <p>La salud de la persona trabajadora puede condicionar de forma puntual o permanente el desempeño de sus funciones en las mismas condiciones que el resto del personal. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo puede suponer una medida de inclusión y accesibilidad tanto en el caso de personas con discapacidad como a la hora de facilitar una reincorporación laboral tras una situación de incapacidad temporal.</p>	<p>En caso de que tras un alta médica concurren circunstancias que puedan impedir temporalmente acudir de forma presencial al puesto de trabajo, la persona trabajadora podría solicitar la modalidad excepcional, que sería valorada por la Gerencia previo informe de la persona responsable de la unidad.</p>
<p>• Covadonga González Rodríguez (11.3)</p>	<p><i>Artículo 20.2</i></p> <p>El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario obligatorio de disponibilidad de 9.00 a 14.30 horas. El resto del tiempo hasta completar la jornada laboral se realizará en el bloque horario de 7.30 a 20.30 horas, a elección del trabajador de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que la jornada diaria no se podrá desempeñar bajo ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).</p>	<p>Jornada y horario de trabajo:</p> <p>2) El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario obligatorio de disponibilidad de 9:00 a 14:30 horas. El resto del tiempo hasta completar la jornada laboral se realizará en el bloque horario de 7:30 a 20:30 horas, a elección de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que la jornada diaria no se podrá desempeñar bajo ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).</p> <p>2) <u>El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario en el que el personal tiene la obligación de prestar servicios y estar disponible para ser contactado con carácter inmediato por correo electrónico, llamada telefónica u otro medio de comunicación que se utilice en la prestación del servicio en régimen de teletrabajo. Este horario se corresponderá con el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo que se establezca en el calendario laboral, de acuerdo con lo dispuesto en las instrucciones en materia de jornada y horarios de trabajo.</u> El resto del tiempo hasta completar la jornada laboral se realizará en el bloque horario de 7:30 a 20:30 horas, a elección de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que la jornada diaria no se podrá desempeñar bajo ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 20.2 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>La parte fija del horario puede variar en determinadas circunstancias como son la reducción de jornada en verano, Feria o carnaval. Además de que hay turnos de tarde en algunos puestos que quizá sean susceptibles de teletrabajo. Por ello se considera más adecuado no acotar en un bloque horario la prestación de servicios sino remitir a las Instrucciones vigentes en la prestación de servicios en la modalidad presencial donde ya se establece la parte fija de horario.</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Covadonga González Rodríguez (11.4) 	<p><i>Artículo 22.2</i></p>	<p>Festivos y Permisos:</p> <p>2) Los días de permisos que puedan corresponderle durante el año se disfrutarán de manera proporcional según el porcentaje de presencialidad y teletrabajo que realicen en cómputo anual. De esta manera deberán disfrutar de dicho porcentaje de días de permiso que corresponde durante los días en que estén prestando servicios en modalidad presencial, evitando así que disfruten de sus permisos únicamente cuando estén trabajando en modalidad presencial.</p> <p>En cuanto al disfrute de los permisos de manera proporcional teniendo en cuenta el porcentaje de teletrabajo autorizado, no se especifica a cuales se refiere pero dado que casi todos los permisos están sujetos a un hecho causante que obliga a su disfrute en un momento concreto podemos entender que se refiere a los días de libre disposición (asuntos propios, patrón del centro, etc) ya que el período vacacional tiene establecido en la normativa un período obligatorio de disfrute coincidiendo con el cierre de centros.</p> <p>Se puede entender que se trate de evitar el uso fraudulento de los permisos pero partiendo de la base de que la prestación de servicios en régimen presencial y teletrabajo deberá ser la misma, no se estaría eludiendo el trabajo sino el desplazamiento, lo cual no implica mala fe por parte del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales.</p> <p>Además si la medida del teletrabajo es flexibilizar la prestación de servicios, el establecer requisitos para el disfrute de los permisos está añadiendo rigidez, máxime cuando en relación a los asuntos propios se trata días que la norma contempla para cubrir situaciones no contempladas en el resto de permisos. Y además condicionar el momento de su disfrute desvirtuaría el carácter de días de “libre” disposición, toda vez que ya hay un control desde el momento en que su autorización está condicionada a las necesidades del servicio apreciadas por el superior jerárquico.</p> <p>Se añadiría además una carga adicional a la unidad de personal encargada de la tramitación y control de los permisos, ya de por sí saturada, teniendo en cuenta además que los permisos se graban en la aplicación de control horario con posterioridad a su disfrute.</p> <p>Se propone por tanto suprimir este apartado o, si no se puede atender esta alegación que al menos se añada la coetilla del apartado 22.3 “salvo excepción justificada previamente autorizada por la Gerencia”</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el artículo 22.2 del Reglamento no es objeto de modificación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Gutierrez de la Torre, Manuela (12) • Cantero Reguera, Paula (14.11) • De La Vega Jiménez, Rafael (17.14) 	<p><i>Disposición Final</i></p> <p>El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz. En el plazo de seis meses desde su entrada en vigor, la Gerencia publicará la primera convocatoria de solicitud y autorización de teletrabajo del PAS Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz.</p>	<p>(12) El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Cádiz. En el plazo de seis meses un mes desde su entrada en vigor, la Gerencia publicará la primera convocatoria de solicitud y autorización de teletrabajo del PAS Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Cádiz.</p> <p>El plazo de seis meses para publicar la primera convocatoria desde la entrada en vigor del Reglamento me parece excesivo. Llevamos bastante tiempo esperando la implantación y puesta en marcha del teletrabajo.</p> <p>(14.11) y (17.14) Se propone reducir el plazo para la publicación de la primera convocatoria de teletrabajo de seis a tres meses. Esta reducción se considera más aceptable porque agiliza la implementación del teletrabajo y permite al personal interesado acceder a esta modalidad de trabajo con</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido de la disposición final no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del término actualizado para el PTGAS.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>mayor celeridad. Beneficios de la reducción del plazo: ●Agilidad en la implantación del teletrabajo: Un plazo más corto demuestra el compromiso de la Universidad con la implantación del teletrabajo y permite al personal beneficiarse de esta modalidad de trabajo en un menor tiempo. ●Respuesta a las necesidades del personal: La reducción del plazo atiende a las expectativas del personal que desea acogerse al teletrabajo y que podría verse afectado por un retraso en la publicación de la convocatoria. ●Mejora de la eficiencia: La agilización de los procesos administrativos asociados a la implantación del teletrabajo contribuye a una gestión más eficiente de los recursos.</p> <p>(17.14) Teniendo en cuenta que otras Administraciones Públicas aplican, desde hace ya bastante tiempo, sus correspondientes normativas de Teletrabajo, procede una agilización del procedimiento y una reducción de plazos para que podamos converger cuanto antes con las numerosas Administraciones Públicas que ya aplican esta medida a sus personas trabajadoras.</p>	
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.1)</p>	<p>Disposición Adicional Cuarta</p> <p>Limitación de equipos informáticos.</p> <p>La incorporación inicial del personal a la modalidad de teletrabajo vendrá determinada por la disponibilidad del equipamiento informático.</p>	<p>Disposición adicional cuarta. Limitación de equipos informáticos. La incorporación inicial del personal a la modalidad de teletrabajo vendrá determinada por la disponibilidad del equipamiento informático, salvo que la persona interesada lo aporte por su cuenta. <u>La persona interesada no estará obligada a usar el equipamiento informático que la Universidad le facilite para teletrabajar cuando esté trabajando presencialmente.</u></p> <p>Teniendo en consideración que actualmente el equipo informático necesario para teletrabajar está presente en casi cualquier hogar, la privación del derecho a teletrabajar no puede justificarse por la falta de disponibilidad de ordenadores por parte de la Universidad. El artículo 26.2 ya dice que el escáner, la impresora y demás correrán por cuenta de la persona trabajadora, por lo que, en casos en que sea imprescindible por falta de ordenadores, también puede usar el suyo propio. Pero antes de que la persona trabajadora recurra al suyo propio, recordemos que se pueden pedir a préstamo de ordenadores en el CIII.</p> <p>Y por último, recordar que el PTGAS es el único estamento universitario que no está facultado para solicitar el préstamo de portátiles de las bibliotecas distribuidas por los cuatro campus de la Universidad.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>Según establece el artículo 47bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público “La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”.</p> <p>A ello hay que añadir que, tal como se indica en el artículo 26.3, por motivos de seguridad de la información, no se podrá instalar ningún software ni aplicación no autorizada en los equipos, lo que no es posible asegurar en un equipo particular</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.3)</p>	<p>Artículo 27.5.e y 27.5.f</p> <p>5. La utilización de audio y videoconferencias para la celebración de reuniones de trabajo o sesiones de órganos y comisiones deberá realizarse teniendo en cuenta las siguientes recomendaciones:</p> <p>e) Orientar la cámara hacia el interesado la persona interesada, evitando mostrar lo mínimo posible del entorno en el que se encuentre.</p> <p>f) En la medida en que el sistema de videoconferencia usado lo permita, utilizar el difuminado del entorno o un fondo de pantalla.</p>	<p>(13.3)</p> <p>e) Orientar la cámara hacia el interesado la persona interesada, evitando mostrar lo mínimo posible del entorno en el que se encuentre.</p> <p>f) En la medida en que el sistema de videoconferencia usado lo permita, utilizar el difuminado del entorno o un fondo de pantalla.</p> <p>e) Evitar conectar la cámara web cuando se teletrabaje si no se prevé un entorno neutro durante la reunión</p> <p>Es una recomendación más simple y fácil de seguir.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 27.5 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.4)</p>	<p>Artículo 25.f</p> <p>Realizar la prestación de servicios en modalidad presencial cuando así sea requerido, con una antelación de, al menos, veinticuatro horas, por el responsable la persona responsable de su unidad por necesidades del servicio.</p>	<p>Se propone aumentar el plazo mínimo de preaviso hasta las cuarenta y ocho horas, ya que veinticuatro horas supone una excesiva improvisación.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 25.f no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista</p>
<p>• Bernal Cena, Moises (13.5)</p>	<p>Artículo 24.h</p>	<p>Incluir:</p> <p>h) Derecho a media hora de descanso durante la jornada y a una pausa de cinco minutos cada hora de trabajo.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		La media hora de descanso se propone, ya que en la modalidad presencial se reconoce el derecho a la pausa de media hora para el desayuno. El descanso de cinco minutos cada hora de trabajo se propone para seguir las recomendaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando se trabaja con pantallas de visualización de datos	No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 24 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del término actualizado para el PTGAS.
<ul style="list-style-type: none"> Bernal Cena, Moises (13.6) 	<p><i>Artículo 23.b</i></p> <p>Por cambio de puesto de trabajo del interesado de la persona interesada, excepto que el cambio sea en la misma unidad y cuente la continuidad con el visto bueno de la persona responsable de la misma.</p>	<p>Artículo 23. Revocación de la autorización de teletrabajo.</p> <p>b) Por cambio de puesto de trabajo del interesado de la persona interesada, excepto que el cambio sea en la misma unidad y cuente la continuidad con el visto bueno de la persona responsable de la misma.</p> <p>b) Por cambio de puesto de trabajo de la persona interesada dejará de teletrabajar un mes desde su incorporación a su nuevo destino, salvo informe favorable del responsable de la unidad adva.</p> <p>Cuando se produce un cambio de puesto de trabajo en la modalidad presencial, solo coincides con tu antecesor en ese puesto durante unos cuantos días en un mes (en el mejor de los casos). Después, tienes que consultarle las dudas a través de llamadas telefónicas y correos electrónicos (dándose una situación idéntica al teletrabajo). Entonces, ¿por qué exigir más de un mes en el nuevo puesto de trabajo para poder teletrabajar? Solo puede justificarse desde una visión del teletrabajo como una anomalía sospechosa, no como algo a normalizar.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 23.1.b no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista</p>
<ul style="list-style-type: none"> Bernal Cena, Moises (13.7) 	<p><i>Artículo 22.2 y3</i></p>	<p>2. Los días de permisos que puedan corresponderle durante el año se disfrutarán de manera proporcional según el porcentaje de presencialidad y teletrabajo que realicen en cómputo anual. De esta manera, deberán disfrutar de dicho porcentaje de días de permisos que corresponda durante los días en que estén prestando servicios en modalidad presencial, evitando así que disfruten de sus permisos únicamente cuando estén trabajando en modalidad presencial.</p> <p>3. Los días declarados festivos en el calendario laboral que coincidan con la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo deberán disfrutarse necesariamente en la correspondiente fecha, sin que quepa su disfrute en fechas distintas en las que el personal trabaje presencialmente, salvo excepción justificada previamente autorizada por la Gerencia.</p> <p>Contiene limitaciones del derecho a disfrutar de los días de permiso claramente abusivas y que solo se entienden desde una visión del teletrabajo como una anomalía bajo sospecha, en lugar de como algo a normalizar, sin olvidar el enmarañamiento que supondría a la hora de solicitar los días de permiso, así como para su control.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 22 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del término actualizado para el PTGAS.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Bernal Cena, Moisés (13.8) 	<p><i>Artículo 21</i></p>	<p>Se garantiza la desconexión digital de las personas en la modalidad de teletrabajo, de manera que fuera de los bloques horarios establecidos en el artículo anterior tendrán derecho a no trabajar ni responder llamadas telefónicas, videoconferencias o correos electrónicos.</p> <p><u>Además, fuera del bloque horario obligatorio tendrá derecho a no responder llamadas telefónicas, videoconferencias o correos electrónicos.</u></p> <p>La redacción propuesta garantiza de manera más precisa el derecho a la desconexión digital.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 21 no es objeto de modificación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Bernal Cena, Moisés (13.9) Cantero Reguera, Paula (14.6) De La Vega Jiménez, Rafael (17.10) 	<p><i>Artículo 20.2</i></p> <p>El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario obligatorio de disponibilidad de 9.00 a 14.30 horas. El resto del tiempo hasta completar la jornada laboral se realizará en el bloque horario de 7.30 a 20.30 horas, a elección del trabajador de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que la jornada diaria no se podrá desempeñar bajo ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).</p>	<p>(13.9) El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario obligatorio de disponibilidad de 9.00 a 14.30 14 horas. El resto del tiempo hasta completar la jornada laboral se realizará en el bloque horario de 7.30 <u>7</u> a 20.30 <u>21.30</u> horas, a elección del trabajador de la persona trabajadora, teniendo en cuenta que la jornada diaria no se podrá desempeñar bajo ambas modalidades de trabajo (presencial y teletrabajo).</p> <p><u>Durante la vigencia de la jornada reducida, el bloque horario obligatorio será de 9.30 a 13.30 horas.</u></p> <p>Se propone una mayor flexibilidad horaria y se incluye el bloque horario obligatorio durante la vigencia de la jornada reducida.</p> <p>(14.6) y (17.10) El horario de trabajo en esta modalidad será flexible, con un bloque horario obligatorio de disponibilidad de 9.00 a 14.30 9.15 a 13.45</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 20.2 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		<p>horas.</p> <p>Se propone la modificación del bloque horario obligatorio de disponibilidad, desplazándolo 15 minutos, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.</p> <p>Un horario de 9:15 a 13:45 horas permitiría a los trabajadores una mayor flexibilidad para atender responsabilidades familiares, como por ejemplo, llevar o recoger a sus hijos del colegio, sin afectar el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.</p> <p>Esta modificación se alinea con uno de los objetivos del teletrabajo, tal como se establece en el Artículo 4 del presente Reglamento: favorecer la conciliación laboral y familiar</p>	
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.10)</p>	<p><i>Artículo 19.3</i></p> <p>Las personas que teletrabajen Los teletrabajadores utilizarán las aplicaciones informáticas, tecnológicas y de gestión del correo electrónico que la Universidad determine para la realización de sus funciones. Asimismo, estarán obligados obligadas a realizar y recibir las llamadas telefónicas necesarias para el desempeño de sus funciones, utilizando el servicio de llamadas VoIP que permita la conexión por software desde el lugar de teletrabajo, manteniendo el mismo número de teléfono que tiene presencialmente.</p>	<p>No solo el servicio de llamadas VoIP, sino también el servicio de desvío de llamadas debería poder emplearse, ya que permite mayor movilidad al no tener que estar junto al ordenador, pudiendo buscar mayor privacidad o ausencia de ruido en caso de que fuera necesario para la conversación.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 19.3 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.11)</p>	<p><i>Artículo 19.2</i></p>	<p>Las personas en teletrabajo estarán obligadas a realizar las reuniones a distancia necesarias a las que se le convoquen convocadas con al menos 48 horas de antelación, debiendo indicarse la hora de finalización, al menos de manera estimada. Se recomienda no exceder de las dos horas de duración, así como aquellas que se consideren necesarias para el despacho de asuntos. Se propone un mínimo de antelación para la convocatoria de reuniones, con indicación de la hora de finalización estimada (en aras de una mínima planificación de la jornada por parte de las personas trabajadoras) y la recomendación de duración máxima.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 19.2 no es objeto de modificación.</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.12)</p>	<p><i>Artículo 18.3</i></p> <p>Por necesidades del servicio debidamente justificadas, el responsable la persona responsable de la unidad podrá requerir la presencia en el puesto de trabajo del personal acogido al teletrabajo, debiendo ser avisado de tal circunstancia al menos con 24 horas de antelación.</p>	<p>Por necesidades del servicio debidamente justificadas, el responsable la persona responsable de la unidad podrá requerir la presencia en el puesto de trabajo del personal acogido al teletrabajo, debiendo ser avisado de tal circunstancia al menos con 24 48 horas de antelación.</p> <p>e propone aumentar la antelación para que las personas trabajadoras puedan ontar con un mínimo de planificación.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 18.3 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.14)</p>	<p>Artículo 12.1</p> <p>Cuando no puedan concederse todas las solicitudes de días de teletrabajo por no poderse garantizar el porcentaje mínimo de presencialidad, las personas responsables de las unidades asignarán los días según los siguientes criterios, de acuerdo al siguiente orden</p>	<p>Cuando no puedan concederse todas las solicitudes de días de teletrabajo por no poderse garantizar el porcentaje mínimo de presencialidad desarrollo adecuado de las funciones presenciales necesarias, las personas responsables de las unidades asignarán los días según los siguientes criterios, de acuerdo al siguiente orden</p> <p>Si el desarrollo de las funciones presenciales necesarias está garantizado, no tiene sentido exigir además un porcentaje mínimo de presencialidad. Solo se entendería desde una visión del teletrabajo como una anomalía bajo sospecha, y no como algo a normalizar.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La Universidad de Cádiz presta un servicio de educación superior presencial. Los porcentajes mínimos de presencialidad se establecen para garantizar la atención diaria presencial en las dependencias administrativas.</p> <p>Las funciones son las actividades realizadas de manera continua por la persona empleada de acuerdo al puesto que tiene asignado, siendo la unidad de análisis para determinar los objetivos a conseguir y valorar si son susceptibles de realizarse mediante modalidad de teletrabajo. En ningún caso, es posible determinar el índice de presencialidad tomando como referencia las funciones.</p>
<p>• Bernal Cena, Moisés (13.15)</p>	<p>Artículo 11.3</p> <p>El director de Personal La Gerencia resolverá la admisión o exclusión, en el plazo de veinte días, debiendo notificar a los excluidos los motivos de la exclusión mediante acuerdo publicado publicación en la página web del área de Personal</p>	<p>La Gerencia La persona responsable de cada unidad administrativa resolverá la admisión o exclusión, en el plazo de veinte días, debiendo notificar a los excluidos los motivos de la exclusión mediante acuerdo publicado publicación en la página web del área de Personal.</p> <p>Se propone esta modificación en aras a la descentralización.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La Gerencia es el órgano competente en materia de PTGAS (artículo 50 LOSU, artículo 65.d de los Estatutos de la Universidad de Cádiz), por tanto, le corresponde resolver las autorizaciones de la prestación del servicio mediante teletrabajo, conforme el artículo 47bis.2 del Estatutos Básico del Empleado Público.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
• Bernal Cena, Moisés (13.16)	Artículo 10 El servicio de Prevención de Riesgos Laborales visará la declaración responsable del cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el lugar donde se desarrollará el teletrabajo e informará al respecto en el plazo de quince días desde la finalización del plazo de solicitudes.	El servicio de Prevención de Riesgos Laborales visará la declaración responsable del cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el lugar donde se desarrollará el teletrabajo e informará al respecto en el plazo de quince días desde la finalización del plazo de solicitudes. No se debería obligar a la persona solicitante a declarar el lugar o lugares concretos en los que teletrabaja, puesto que se vulneraría su intimidad. Lo único relevante para la Administración es el compromiso del trabajador de que cumplirá la normativa de prevención de riesgos laborales. Recordemos que no se trata de llevar a cabo una profesión de alto riesgo, sino de llevar a cabo funciones advas. y que hay que actuar de acuerdo con el principio de proporcionalidad.	NO SE ACEPTA El artículo 10 establece la necesidad del informe que debe emitir el SPRL, basado en la declaración responsable de la persona trabajadora respecto al cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el lugar en el que desarrollara el teletrabajo. En ningún caso, se hace referencia a la comunicación de un lugar concreto. Cabe recordar que es una obligación de la empresa velar por las políticas de seguridad y salud laboral en el entorno de teletrabajo.
• Bernal Cena, Moisés (13.17)	<i>Artículo 9.4.b</i> 4. Durante la presentación telemática de la solicitud, la persona solicitante deberá cumplimentar las siguientes declaraciones responsables: b) Declaración del cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el lugar donde se desarrollará el teletrabajo.	Durante la presentación telemática de la solicitud, la persona solicitante deberá cumplimentar las siguientes declaraciones responsables: b) Declaración del cumplimiento de las condiciones de prevención de riesgos laborales en el lugar <u>o lugares</u> donde se desarrollará el teletrabajo.	SE ACEPTA
• Bernal Cena, Moisés (13.18)	Artículo 9.2 La solicitud incluirá <u>la determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad</u> y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año. Por norma general dicho período será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la modalidad de teletrabajo en función de la estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo.	2. La solicitud incluirá la determinación de los días específicos a desarrollar en esta modalidad y la determinación del período de tiempo de teletrabajo en el año. Por norma general dicho período será de un año, aunque podrá ser inferior dependiendo de las tareas a desarrollar durante la modalidad de teletrabajo en función de la estacionalidad de los procesos que se gestionan en el puesto de trabajo. <u>3. La persona responsable de la unidad adva. determinará el reparto semanal de los días concretos de teletrabajo de cada persona trabajadora, previa solicitud acordada de las personas autorizadas a teletrabajar adscritas a su unidad. Si no consiguen llegar a un acuerdo, la persona responsable de la unidad adva. deberá determinar el reparto conforme a los criterios del art. 12 del presente reglamento.</u> Si la solicitud se hace en enero, por ejemplo, no tiene sentido indicar en la solicitud si se va teletrabajar el 21 de noviembre o el 2 de diciembre. Es algo que no se puede planificar con tanta antelación. Requiere flexibilidad. Bastaría con comunicarlo durante la semana anterior a la persona responsable de la unidad adva. (a ser posible, previo acuerdo entre quienes tengan derecho a teletrabajar). Es algo que funcionó perfectamente durante muchos meses posteriores al confinamiento.	NO SE ACEPTA. La determinación de los días en la solicitud por parte de la persona solicitante es una expresión de sus preferencias en la asignación de días, ya que de acuerdo con el artículo 13.2 es la persona responsable de la unidad quien determinará los días siguiendo los criterios indicados en el artículo 12. El artículo 18.2 recoge expresamente la posibilidad de modificar, a petición de la persona interesada, los días de teletrabajo asignados previa conformidad de la persona responsable. Puesto que se recoge la posibilidad de modificación de los días de teletrabajo, no resulta apropiado, con carácter general, establecer rotaciones de los días en periodos cortos, ya que necesariamente deben ser registrados tanto para la adecuada planificación del teletrabajo como para mantener un adecuado seguimiento de las personas trabajadoras respecto de las incidencias que puedan surgir en materia de seguridad laboral, en analogía con la regulación existente en esta materia.
• Bernal Cena, Moisés (13.21)	<i>Artículo 5 c</i> Llevar prestando servicios efectivos en la unidad de destino durante más de un año, <u>salvo informe favorable emitido por la persona responsable de la unidad, que confirme la capacidad de la persona solicitante para realizar su trabajo de forma autónoma.</u>	Llevar prestando servicios efectivos en la unidad de destino durante más de un año mes, salvo informe favorable emitido por la persona responsable de la unidad, que confirme la capacidad de la persona solicitante para realizar su trabajo de forma autónoma. Cuando se produce un cambio de puesto de trabajo en la modalidad presencial, solo coincides con tu antecesor en ese puesto durante unos cuantos días en un mes (en el mejor de los casos). Después, tienes que consultarle las dudas a través de llamadas telefónicas y correos electrónicos (dándose una situación idéntica al teletrabajo). Entonces, ¿por qué exigir más de un mes en el nuevo puesto de trabajo para poder teletrabajar? Solo puede justificarse desde una visión del teletrabajo como una anomalía sospechosa, no como algo a normalizar.	NO SE ACEPTA Es un requisito para poder teletrabajar que la persona tenga autonomía en el puesto de trabajo, considerándose que el ejercicio de las funciones durante un año es un tiempo adecuado para ello. No obstante, se incluye la posibilidad de que, si en un periodo de tiempo menor la persona adquiere autonomía suficiente, la persona responsable pueda emitir informe favorable para reducir el tiempo de permanencia de un año en el puesto.
• Bernal Cena Moisés (13.23)	Artículo 2.4 No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, la autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo podrá finalizar	<u>La persona interesada también podrá renunciar a uno o varios días de teletrabajo, pudiendo dar lugar a una modificación de los objetivos a cumplir si así lo exigiera el principio de proporcionalidad. Dichos días de teletrabajo podrán tener lugar en otra u otras semanas sin perjuicio del día o días de</u>	NO SE ACEPTA. No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 2.4 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
	antes del tiempo previsto en el mismo, a petición del interesado de la persona interesada o por quedar acreditado el incumplimiento de los objetivos establecidos durante la misma.	teletrabajo semanales que tenga asignado, a petición de aquella y con el visto bueno de la persona responsable de la unidad administrativa. Este punto se añade para dotar de mayor flexibilidad al teletrabajo.	
<ul style="list-style-type: none"> Bernal Cena, Moisés (13.24) 	<p>Disposición Adicional Tercera</p> <p>En caso de concurrencia de situaciones excepcionales de fuerza mayor o de situaciones de emergencia, la Universidad de Cádiz podrá determinar la realización de trabajo no presencial del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios en los términos concretos que la Gerencia establezca, pudiendo compaginarse la prestación no presencial del servicio durante el correspondiente período o quedar suspendido total o parcialmente lo previsto en el presente Reglamento respecto al teletrabajo.</p>	<p>En la determinación de las situaciones excepcionales de fuerza mayor o de situaciones de emergencia se tendrán en cuenta tanto el lugar de trabajo como el domicilio de las personas trabajadoras.</p> <p>Si, por ejemplo, hay una situación de emergencia de alerta roja en Jerez, no solo se debería tener en cuenta para las personas que trabajan en el Campus de Jerez, sino también para quienes residen en Jerez, pero trabajan en otro de los Campus de la Universidad.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>Las situaciones excepcionales de fuerza mayor o de situaciones de emergencia, por su propia naturaleza, tienen en cuenta cualquier circunstancia que pueda suponer un riesgo para las personas, por lo que no es necesario matizar. Se aplicarán en los términos que establezcan los órganos con responsabilidad en la materia, según el caso.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Cantero Reguera, Paula (14.1) De La Vega Jiménez, Rafael (17.7) 	<p>Artículo 17.3</p> <p>Esta modalidad podrá ser solicitada si se da alguna de las siguientes circunstancias de carácter excepcional, que deberán ser acreditadas documentalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) persona trabajadora en avanzado estado de gestación. b) víctima de violencia de género o acoso. c) enfermedad grave de familiar conviviente. d) otras situaciones a valorar por la Gerencia a solicitud de la persona responsable de la unidad. 	<p>Esta modalidad podrá ser solicitada si se da alguna de las siguientes circunstancias de carácter excepcional, que deberán ser acreditadas documentalmente:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) persona trabajadora en avanzado estado de gestación. b) víctima de violencia de género o acoso, EN CUALQUIERA DE SUS FORMAS c) enfermedad grave de familiar conviviente d) NECESIDADES DE CONCILIACIÓN SOBREVENIDAS QUE NO SE PUDIERON TENER EN CUENTA DURANTE EL PERIODO DE SOLICITUD DE LA MODALIDAD GENERAL. e) EN EL MOMENTO EN QUE LA PERSONA TRABAJADORA PASE A CUMPLIR LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN EL PRESENTE REGLAMENTO. f) CUANDO LA PERSONA TRABAJADORA SUBSANE ALGÚN DEFECTO POR EL CUAL NO PUDO SERLE CONCEDIDO EL TELETRABAJO EN LA MODALIDAD GENERAL <p>(b) en lo referente al acoso, debería tenerse en cuenta en cualquiera de sus formas, no sólo el relacionado con la violencia de género, que ya se incluye de hecho en la redacción de la normativa. En caso de reconocerse cualquier situación de acoso (laboral, sexual, psicológico, etc.), la persona trabajadora debería disponer de facilidades para acceder al teletrabajo.</p> <p>c) se propone eliminar “conviviente” para casos en los que existan personas del ámbito familiar que necesiten atenciones especiales por parte de la persona trabajadora que, además, viven solas; esto debería ser un motivo de peso para conceder el teletrabajo. Esa persona que vive en otro domicilio podría precisar un traslado al domicilio de la persona trabajadora, o viceversa, debiendo la persona trabajadora desplazarse a otro domicilio para poder atender las necesidades de estos familiares que viven en otros domicilios. El agravamiento del estado de salud de una persona que vive sola, o bien el deterioro o cualquier situación de incapacidad de un familiar que no vive con la persona trabajadora, va a precisar que se concedan a las personas solicitantes las medidas de conciliación oportunas, siendo el teletrabajo una de ellas.</p> <p>d) Se añade para tener en cuenta circunstancias que previamente no se pudieron tener en cuenta.</p> <p>e) Se incluye para que exista una mayor flexibilidad en los plazos a la hora de poder acceder en cualquier momento a la modalidad general, sin tener que esperar que pase el año entero.</p> <p>f) Se propone la inclusión para recoger casos de subsanación de defectos detectados en solicitudes anteriores.</p>	<p>SE ACEPTA PARCIALMENTE</p> <p>El apartado 17.3.b quedará redactado:</p> <p>b) víctima de violencia de género, acoso laboral o acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>Respecto a la propuesta realizada sobre necesidades de conciliación y que no estuviesen recogidas en algún otro apartado, se analizarían llegado el caso según lo dispuesto en el apartado d) en la propuesta de modificación.</p> <p>En ningún caso se aplicaría a los apartados propuestos e y f, puesto que la modalidad excepcional no está prevista para dichas situaciones, contando la persona trabajadora en la modalidad general con un periodo presentación de documentación y de subsanación de la misma.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Cantero Reguera, Paula (14.2) De La Vega Jiménez, Rafael (17.11) 	<p>Artículo 26.1</p> <p>La Universidad de Cádiz suministrará al interesado a la persona interesada y mantendrá el equipamiento y aplicaciones informáticas determinados en el artículo 19, excepto lo previsto en su apartado 4, estando obligado a utilizar los programas y aplicaciones que la</p>	<p>(14.2) y (17.11) La Universidad de Cádiz suministrara al interesado a la persona interesada y mantendrá el equipamiento y aplicaciones informáticas determinados en el artículo 19, excepto lo previsto en su apartado 4, estando obligado a utilizar los programas y aplicaciones que la Universidad determine para el adecuado desempeño de sus funciones. EL HECHO DE QUE LA UNIVERSIDAD NO PROPORCIONE A LA PERSONA</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 26.1 no es objeto de modificación, limitándose a la introducción del lenguaje no sexista.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
	<p>Universidad determine para el adecuado desempeño de sus funciones.</p>	<p>QUE CUMPLE LOS REQUISITOS PARA TELETRABAJAR EL EQUIPO INFORMÁTICO CORRESPONDIENTE, NO PODRÁ CONSTITUIR UN IMPEDIMENTO A LA PERSONA TRABAJADORA PARA QUE LA MISMA PUEDA DESARROLLAR SUS FUNCIONES EN DICHA MODALIDAD. EN TAL CASO, LA PERSONA TRABAJADORA PODRÁ UTILIZAR SUS PROPIOS MEDIOS INFORMÁTICOS, DEBIENDO APORTAR UNA DECLARACIÓN JURADA FIRMADA, MEDIANTE LA CUAL SE HARÁ RESPONSABLE DEL FUNCIONAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE LOS MEDIOS PROPIOS QUE APORTE PARA TELETRABAJAR.</p> <p>Esta alegación está directamente ligada a la presentada al artículo 19.1. La motivación es la misma:</p> <p>Se propone modificar el Artículo 19.1 para que la entrega del equipo informático por parte de la Universidad no sea obligatoria, sino que se ofrezca como una opción para la persona trabajadora. En caso de que el trabajador disponga de los medios necesarios y decida utilizarlos, se firmaría una declaración jurada.</p> <p>Argumentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Autonomía del trabajador: El trabajador debe tener la libertad de elegir si utiliza un equipo proporcionado por la Universidad o si prefiere utilizar sus propios medios informáticos, siempre que estos cumplan con los requisitos técnicos y de seguridad. ● Eficiencia y agilidad: Permitir que el trabajador utilice sus propios equipos, si así lo desea, puede agilizar la incorporación al teletrabajo y evitar esperas innecesarias en la entrega del equipo por parte de la Universidad. ● Responsabilidad compartida: La declaración jurada garantiza que el trabajador se responsabiliza del buen funcionamiento y mantenimiento de sus propios equipos, liberando a la Universidad de esta responsabilidad. ● Disponibilidad de recursos: La Universidad podría enfrentar limitaciones en la disponibilidad de equipos informáticos para todos los trabajadores que soliciten teletrabajar. Permitir el uso de equipos propios sería una solución eficiente ante esta posible limitación. <p>Beneficios de la modificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad y autonomía para el trabajador: Se respeta la decisión del trabajador y se le ofrece la posibilidad de elegir los medios que mejor se adapten a sus necesidades. ● Optimización de recursos: Se evita la adquisición y entrega de equipos informáticos a trabajadores que ya disponen de ellos, lo que permite a la Universidad optimizar sus recursos. ● Agilidad en la implantación del teletrabajo: Se facilita la incorporación del personal al teletrabajo, al eliminar la espera por la entrega del equipo informático. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● Cantero Reguero, Paula (14.3) ● De la Vega Jiménez, Rafael (17.2) 	<p>Artículo 2.5</p> <p>Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50%.</p>	<p>Las unidades administrativas deberán contar con una presencialidad que garantice la atención en las dependencias administrativas y, en todo caso, una presencia diaria mínima del 70% del personal adscrito a la misma. En aquellas unidades cuyos resultados muestren el cumplimiento de objetivos, a petición de la persona responsable de la unidad y con la autorización de la Gerencia, el porcentaje de presencia mínima diaria se podría reducir de manera progresiva hasta el 50% .</p> <p>Se propone la reducción de la presencialidad mínima al 60% para garantizar que todo el personal de una unidad pueda teletrabajar 2 días a la semana. Esta medida favorecería la conciliación de la vida laboral y familiar, al tiempo que impulsaría la transformación digital de la administración universitaria.</p> <p>La reducción de la presencialidad no afectaría negativamente a la atención en las dependencias administrativas, ya que se mantendría una presencia diaria del 60% del personal. Además, se permitiría una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, lo que podría redundar en una mayor eficiencia y productividad.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>La Universidad de Cádiz presta un servicio de educación superior presencial y el teletrabajo, no es un derecho, es una modalidad de prestación del servicio.</p> <p>El porcentaje de presencialidad del 70% se limita al primer año de implantación de la modalidad de teletrabajo, sin que el mismo suponga la imposibilidad de que las personas que lo soliciten puedan teletrabajar uno o dos días semanales durante el primer año.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none"> • Cantero Reguera, Paula (14.4) • De la Vega Jiménez, Rafael (17.4) 	<p>Artículo 5.1.e</p> <p>1. El personal técnico, de gestión y de administración y servicios que desee acceder a la modalidad de teletrabajo deberá cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>Superar Realizar con aprovechamiento la actividad formativa específica necesaria para acceder a esta modalidad de trabajo</p>	<p>Para asegurar la equidad en el acceso al teletrabajo, se propone que la reducción del porcentaje de presencialidad mínima se aplique a todas las unidades administrativas, sin necesidad de una autorización específica de la Gerencia</p> <p>(14.4) Añadir: La Universidad asegurará que la actividad formativa se impartirá con la mayor agilidad no siendo esta un motivo de retraso.</p> <p>Se propone añadir una frase que garantice la agilidad en la impartición de la formación: "La Universidad asegurará que la actividad formativa se impartirá con la mayor agilidad no siendo esta un motivo de retraso para el comienzo de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo." Con esta adición, se busca evitar que la formación se convierta en un obstáculo para el acceso al teletrabajo.</p> <p>(17.4). LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ VELARÁ POR LA IMPARTICIÓN DE ESTA ACTIVIDAD FORMATIVA CON LA AGILIDAD Y DILIGENCIA SUFICIENTE PARA QUE, EN CASO DE QUE EXISTA DEMORA EN SU IMPARTICIÓN O RETRASOS ACHACABLES A LA UNIVERSIDAD, ESTO NO IMPOSIBILITE AL PERSONAL QUE COMIENZE A PRESTAR SUS SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO SIN HABER RECIBIDO ESTA FORMACIÓN. EN ESTE CASO, LA UNIVERSIDAD ASEGURARÁ QUE LA ACTIVIDAD FORMATIVA SE IMPARTA EN EL MENOR PLAZO POSIBLE.</p> <p>Se propone que una vez que los procedimientos de solicitud y autorización para realizar el trabajo en la modalidad de Teletrabajo estén en marcha, el hecho de no haber recibido la persona trabajadora la formación que recoge este artículo, por cualquier motivo no achacable a la misma, esto no imposibilite que pueda comenzar a trabajar en esta modalidad, si cumple los requisitos establecidos en el Reglamento. Esto se propone de este modo ya que si la actividad formativa tuviera limitaciones a nivel de asistencia, turnos, etc., podría darse arbitrariedad por parte de la Administración, ya que el orden de acceso al Teletrabajo podría estar condicionado no a las causas objetivas que posibilitan el acceso a la modalidad, sino a que desde la Universidad se autorice el acceso a la formación, planteada como obligatoria y previa al Teletrabajo.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>En el artículo 28.3 ya se recoge que la Gerencia garantizará que las personas que se acojan a esta modalidad de prestación del trabajo realicen previamente la actividad formativa específica.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Cantero Reguera, Paula (14.8) • De la Vega Jiménez, Rafael (17.3) 	<p>Artículo 2.6</p> <p>En el primer año que una persona preste servicios en la modalidad general de teletrabajo podrá solicitar hasta dos días de teletrabajo semanal. En años posteriores, a petición de la persona solicitante, siempre que los resultados muestren el cumplimiento de los objetivos, podrá ampliarse hasta tres días de teletrabajo semanal.</p> <p>En las unidades administrativas que, por su reducido número de efectivos, no sea posible alcanzar los porcentajes de presencialidad indicados en el apartado 5, se organizará para que cada persona pueda teletrabajar, al menos, un día por semana.</p>	<p>(14.8) y (17.3) En las unidades administrativas que, por su reducido número de efectivos, no sea posible alcanzar los porcentajes de presencialidad indicados en el apartado 5, se organizará para que cada persona pueda teletrabajar, al menos, un dos días por semana para asegurar la igualdad de condiciones de todo el personal, aunque esto reduzca el mínimo de presencialidad.</p> <p>Se propone aumentar a dos el número mínimo de días de teletrabajo por semana para el personal de unidades administrativas con reducido número de efectivos. El objetivo de esta modificación es garantizar la igualdad de condiciones para todo el personal de la Universidad, independientemente del tamaño de la unidad a la que pertenezcan.</p> <p>Actualmente, el Reglamento establece un mínimo de un día de teletrabajo semanal para estas unidades, lo que puede resultar insuficiente para asegurar una verdadera conciliación de la vida laboral y familiar. Aumentar este mínimo a dos días permitiría al personal de unidades pequeñas disfrutar de las mismas ventajas que el personal de unidades más grandes en términos de flexibilidad y conciliación.</p> <p>Se entiende que la aplicación de esta medida podría implicar una reducción del mínimo de presencialidad general establecido en el apartado 5. No obstante, se considera que la garantía de la igualdad de condiciones para todo el personal debe prevalecer sobre la rigidez en la aplicación de los porcentajes de presencialidad.</p>	<p>NO SE ACEPTA</p> <p>La redacción del artículo 2.6 permite que en unidades con un número reducido de efectivos, a propuesta de la persona responsable y garantizando la atención presencial en las dependencias administrativas, se permita teletrabajar en las mismas condiciones que en el resto de unidades, ya que se indica, <u>al menos</u>, un día por semana.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
<ul style="list-style-type: none"> • Puertas Cristóbal, Esther (15.1) • De Castro Herrero, Pilar (16.1) 	<p>Artículo 6.2.</p>	<p>(15.1) y (16.1) Se propone detallar/ampliar las funciones de puestos susceptibles de ser desempeñados en modalidad de teletrabajo:</p> <p>Redacción propuesta: <u>De manera específica, se consideran puestos susceptibles de ser desempeñados en modalidad de teletrabajo los relacionados con las siguientes funciones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) <u>Estudio, análisis de documentación, preparación y redacción de proyectos y de normativa.</u> b) <u>Elaboración de borradores, propuestas de informes y resoluciones.</u> c) <u>Elaboración de material divulgativo y difusión de información.</u> d) <u>Formación en línea y atención telefónica.</u> e) <u>Contabilidad, control financiero, gestión presupuestaria y facturación.</u> f) <u>Gestión de información y procedimientos telemáticos.</u> g) <u>Grabación de datos y manejo de aplicaciones informáticas.</u> h) <u>Tratamiento de la información, análisis, procesamiento y programación de datos.</u> <p>Se propone detallar/ampliar las funciones que pueden acogerse al teletrabajo ya que para que las personas interesadas puedan reconocerse en el abanico de actividades y de perfiles profesionales que se incluyan.</p>	<p>NO SE ACEPTA.</p> <p>No se puede aceptar la alegación realizada puesto que el contenido del artículo 6.2 no es objeto de modificación.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Puertas Cristobal, Esther (15.3) • De Castro Herrero, Pilar (16.3) 	<p>Artículo 12.1.c</p> <p>Conciliación de la vida laboral y familiar por tener a su cargo menores de 14 años, personas dependientes de primer grado o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar y no desempeñen actividad retribuida, así como pertenecer a familia monoparental. Hasta 20 puntos</p>	<p>(15.3) y (16.3) Se propone sustituir la edad de los menores a cargo de 14 a 16 años en consonancia con el articulado del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de diciembre de 2017, por el que se ratifica el Acuerdo sobre medidas de flexibilidad horaria, permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal de la Universidad de Cádiz</p>	<p>SE ACEPTA</p>
<ul style="list-style-type: none"> • De La Vega Jiménez, Rafael (17.5) 	<p>Artículo 12.1.c</p> <p>Conciliación de la vida laboral y familiar por tener a su cargo menores de 14 años, personas dependientes de primer grado o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar y no desempeñen actividad retribuida, así como pertenecer a familia monoparental. Hasta 20 puntos</p>	<p>(17.5) a) Conciliación de la vida laboral y familiar por tener a su cargo menores de 14 años, personas dependientes de primer grado o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que convivan en el domicilio familiar y no desempeñen actividad retribuida, así como pertenecer a familia monoparental, O TENER FAMILIARES QUE, POR SU EDAD O ESTADO, PRECISEN CUIDADOS POR PARTE DE LA PERSONA TRABAJADORA.</p> <p>Se propone esta redacción para recoger situaciones familiares que requieren especial atención y que no están recogidas con la actual redacción del Reglamento. Las personas a atender pueden ser que convivan, o no, en el domicilio familiar. De hecho, si una persona del ámbito familiar que hasta ahora ha podido desarrollar su vida normal de forma independiente pasa a necesitar atención, esto constituye un motivo para facilitar el Teletrabajo, en aras de fomentar la necesaria conciliación entre la vida laboral y personal/familiar. Por ejemplo, si una persona del ámbito familiar que ha estado viviendo sola ha sufrido un accidente, o bien si una persona de cierta edad del ámbito familiar que viva sola pasa a requerir atención por parte de la persona trabajadora, el hecho de que no tenga una dependencia reconocida (con lo que, además, este procedimiento suele demorarse por parte de la Administración competente...) no puede plantearse como motivo para que no se tenga en cuenta esta situación para conceder la modalidad de Teletrabajo. Esto también resulta aplicable a las personas trabajadoras que en su entorno familiar tienen personas (padres, hermanos, etc.) de avanzada edad ya que éstas, en el día a día, necesitan ayuda externa para poder desarrollar sus actividades cotidianas.</p> <p>Con esto se quiere ampliar el abanico de circunstancias que se le pueden presentar a la persona trabajadora, que no debería encontrar impedimentos en la normativa para poder atender sus</p>	<p>SE ACEPTA PARCIALMENTE</p> <p>La redacción actual implica tener a cargo un familiar de primer grado dependiente y hasta segundo grado, que conviva en el mismo domicilio. En ambos supuestos no deben desempeñar una actividad retribuida. No obstante, se añade, “hasta segundo grado, que conviva en el mismo domicilio y que no puedan valerse por sí mismo, por razón de edad o enfermedad”, en consonancia con el Acuerdo de conciliación la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de Cádiz.</p> <p>La convivencia es el elemento clave para que la necesidad de conciliar sea compatible con la modalidad teletrabajo. Cabe recordar que la prestación del servicio en modalidad teletrabajo, no implica ausencia del trabajo, por lo que necesariamente debe darse el elemento convivencia para que pueda ser compatible. Existen otros permisos y licencias para ausentarse del trabajo, con motivo de atender a un familiar a su cargo, tal como se recoge en el Acuerdo para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de la Universidad de Cádiz.</p>

ALEGANTE	CONTENIDO DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	ALEGACIÓN PLANTEADA	PROPUESTA
		circunstancias personales y familiares mediante la conciliación, la cual se vería facilitada mediante la aplicación del teletrabajo.	

ALEGACIONES PRESENTADAS FUERA DE PLAZO:

Pelayo Triviño, María de la Luz.