

Disposicions generals – Decrets

DECRET DE LA COMISSIÓ DE GOVERN de 27 de juliol de 2022, pel qual es regula l'organització del treball a l'Ajuntament i als ens adherits a l'Acord de Condicions: prestació en modalitat de teletreball.

La Comissió de Govern, en sessió de data 27 de juliol de 2022, ha aprovat el següent acord:

(140/2022) Aprovar el decret de Comissió de Govern pel qual es regula l'organització del treball a l'Ajuntament i als ens adherits a l'Acord de Condicions: prestació en modalitat de teletreball, que figura en el document annex que consta a l'expedient. Publicar-lo al Butlletí Oficial de la Província, a la Gasetta Municipal i al web municipal. Donar compte d'aquest acord al Plenari del Consell Municipal.

Decret de la Comissió de Govern 27 de juliol de 2022, pel qual es regula l'organització del treball a l'Ajuntament i als ens adherits a l'Acord de Condicions: prestació en modalitat de teletreball.

Preàmbul

I.

En moments de dificultat socioeconòmica com els actuals, la figura del treballador i la treballadora pública esdevé més necessària que mai. El reforç del servei públic és imprescindible per atendre les necessitats de la ciutadania. És per això que l'organització municipal ha de respondre a aquestes necessitats per damunt de qualsevol altra consideració, sigui en la modalitat d'organització presencial o en la telemàtica. És per això que la present regulació de la prestació de servei en modalitat de teletreball té com a primer objectiu la millora del servei públic.

D'entrada, l'ús de la tecnologia afavoreix transformacions que repercuteixen en un funcionament més modern i eficaç dels serveis i en la introducció de noves fórmules d'exercici dels drets de la ciutadania. En aquest sentit, és evident que fomenta el model organitzatiu d'administració electrònica, l'optimització de recursos, així com una administració més digitalitzada, oberta i participativa. Alhora, en tant que s'avança en una cultura del treball basada en la flexibilitat, l'autonomia, la confiança i la responsabilitat personal, repercuteix en el benestar i motivació de les empleades i empleats públics el que, en definitiva, redunda en la qualitat i quantitat del servei públic i la consegüent satisfacció de les persones usuàries i de la pròpia organització.

La situació d'excepcionalitat creada per la crisi sanitària deguda a l'extraordinària propagació del coronavirus SARS-CoV-2 (causant de la malaltia COVID-19) va suposar l'adopció per part de l'Ajuntament de Barcelona d'un seguit de mesures de prevenció, de protecció i organitzatives orientades a la garantia de la prestació dels serveis i a la preservació de la salut de la plantilla municipal.

Aquestes mesures es van establir primerament en la Instrucció de la gerent municipal de 12 de març de 2020 i seguidament en el Decret d'Alcaldia de 14 de març de 2020, d'establiment de mesures preventives, de protecció i organitzatives amb motiu del virus COVID-19. Una de les mesures aprovades amb l'objectiu de contenir el contagi de la malaltia va ser la previsió de sistemes de treball a distància en serveis no presencials per part del personal que treballa a l'Ajuntament i als seus organismes.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Barcelona va apostar, en la mesura del possible, per dotar d'eines i recursos que fessin possible que la plantilla municipal desenvolupés les seves tasques des dels seus propis domicilis. Aquest sistema de treball va ser possible en la majoria de serveis municipals, gràcies a l'esforç i dedicació dels serveis informàtics, i a la implicació i disposició del personal.

Davant el perllongament d'aquesta situació, es va considerar necessari regular el contingut mínim del treball a distància de forma transitòria mentre pervivia la situació extraordinària originada per la propagació de la COVID-19, mitjançant la Instrucció de la Gerent Municipal de 15 de maig de 2020.

D'altra banda, no cal menystenir que, prèviament a aquest període, l'Ajuntament de Barcelona ja havia optat per introduir la modalitat de teletreball a l'organització, compromís que es va veure reflectit en l'Acord de condicions de treball 2017-2020 i que fou ratificat amb les organitzacions sindicals mitjançant la inclusió de la Directiu addicional de la Instrucció de 15 de maig 2020 que així ho manifesta.

El Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, ha modificat el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en el sentit d'incorporar l'article 47 bis, en el qual es recull la regulació essencial del teletreball en l'àmbit de l'ocupació pública, el qual s'ha d'efectuar en els termes de les normes que es dictin en desplegament de l'estatut, que han de ser objecte de negociació col·lectiva. En aquest sentit, l'article 26.2.c de la Carta municipal de Barcelona atorga competència normativa a la Comissió de Govern perquè pugui aprovar disposicions per a l'ordenació i el funcionament de l'administració en exercici de la potestat d'autoorganització.

És, doncs, el moment d'avançar un pas més i regular d'una forma sistemàtica la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, tal i com s'ha establert a l'Acord de condicions de treball 2021- 2024 signat amb els sindicats CCOO i UGT, més enllà d'aquella situació de transitorietat però recuperant-ne l'experiència i, per tant, incloent-hi aquells aspectes que s'han constatat idonis i modificant-ne els que corresponguin.

En aquest sentit, aquest període ha permès constatar els avantatges més significatius del treball a distància, en tres nivells: de la pròpia organització, dels treballadors i de la societat.

Des del prisma de l'organització, el treball a distància ha estimulat la generació de grans canvis que, de manera més o menys conscient, han suposat la revisió de serveis i procediments tot trencant inèrcies i generant-ne de noves, s'han implantat noves pràctiques i s'ha accelerat exponencialment la digitalització de l'Administració, tot tenint present que un

Ajuntament és l'Administració més propera a la ciutadania i molts dels seus serveis han de ser presencials.

Pel que fa a la societat, la desaparició de part dels desplaçaments al centre de treball té diverses implicacions molt positives i diverses: millora la mobilitat a la ciutat, redueix l'accidentalitat, contribueix a la disminució del soroll i a reduir l'ús de vehicle privat d'acord amb la línia marcada pel Pla de mobilitat urbana 2024, un dels objectius del qual és rebaixar la mobilitat en vehicle privat motoritzat en un 19% entre l'any 2018 i el 2024. Finalment, la limitació del nombre de desplaçaments contribueix a la reducció de les emissions de gasos d'efecte hivernacle en consonància amb el Pla clima 2030.

Totes aquestes conseqüències positives van en la línia de l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible. D'una banda, ajuda a aconseguir els objectius 3, 11 i 13 referents a salut i benestar, ciutats i comunitats sostenibles, i acció climàtica respectivament. De l'altra, i més concretament, contribueix a assolir les fites relacionades amb la reducció de la pol·lució de l'aire, amb l'impacte ambiental negatiu per càpita a les ciutats, amb atenció especial a la qualitat de l'aire, i amb la lluita contra el canvi climàtic mitjançant la incorporació de mesures.

El teletreball presenta també beneficis des del punt de vista de l'estalvi i eficiència energètics. Així, a més de la reducció de desplaçaments ja esmentada, el teletreball pot contribuir en la reducció de la petjada energètica de la nostra organització i, en aquest sentit, minorar el consum d'energia als centres de treball així com facilitar l'adopció de mesures de racionalització pel que fa, entre altres, a la utilització de les instal·lacions i equips consumidors d'energia o l'optimització de l'ús dels edificis administratius.

Finalment, a nivell del personal municipal, el treball a distància ha permès més flexibilitat en la gestió del temps del treball i dels descansos, eliminant o reduint la despesa econòmica i en temps dels desplaçaments al centre de treball, amb les conseqüències positives corresponents en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral que tot això comporta.

D'aquesta manera, la institucionalització del teletreball en la nostra organització va en la línia del Pacte per a la Reforma Horària de Catalunya- Objectiu 2025 i del Pacte de Temps de Barcelona. És evident que aquesta nova modalitat de prestació de serveis suposarà un avenç per a la consecució d'un temps més igualitari. En concret, la possibilitat que dues de les cinc jornades de treball es prestin en règim de teletreball incorpora un important element de flexibilitat en l'organització del temps de treball, sens perjudici del respecte a les franges de disponibilitat obligatòries. D'altra banda, constitueix un escenari idoni per a la introducció de mesures orientades a la transició digital i la innovació tecnològica. Ambdues accions han de servir per a impulsar l'accés de les dones a llocs de decisió de l'organització i per a una major coresponsabilitat en els treballs domèstics i de cura de les persones. Per altra banda, des del punt de vista de l'eficiència, i amb vistes a aconseguir un major nivell de productivitat, el teletreball permet una millor planificació i organització de la feina alhora que empeny cap a la digitalització de processos i la incorporació de noves eines de gestió del temps.

La implantació del teletreball ha d'abordar i minimitzar-ne els aspectes més inconvenients, que afecten tant a les persones com a les organitzacions. Cada persona viu el teletreball de manera diferent: algunes adaptant-se perfectament a sistemes de treball basats en la

flexibilitat i autonomia i, en conseqüència, fins i tot augmentant la productivitat. Per contra, d'altres es poden sentir socialment aïllades a causa de la reducció de les interaccions socials, amb dificultats per traçar la frontera entre la vida laboral i la vida privada que, precisament, el fet de treballar allà on es viu pot fer que es desdibuixi.

Des de l'òptica organitzativa, l'Administració ha de prendre en consideració aspectes que esdevenen molt rellevants en el teletreball, com són la ciberseguretat, la perspectiva de gènere, la necessitat imprescindible de fer un dimensionament suficient de la infraestructura tecnològica, la formació tecnològica, acompanyat amb mesures de reducció de la bretxa digital també per als usuaris d'aquells serveis públics que es digitalitzin. També cal tenir en compte el dret dels treballadors a una protecció adequada en matèria de seguretat i salut en el treball, que comporta l'adopció de les mesures preventives corresponents per part de l'organització municipal.

El contingut de la regulació d'aquest Decret ha estat objecte de negociació en seu de la Mesa General de Negociació de l'Ajuntament de Barcelona, reflectida en el pacte signat amb els sindicats CCOO, UGT i CGT en data 11 de maig de 2022.

II.

El decret s'estructura en vint-i-dos articles, dues disposicions addicionals, tres disposicions transitòries, una disposició derogatòria i una de final.

El contingut del decret contempla no només els extrems indicats en l'article 47 bis de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, sinó que hi conté una regulació completa del teletreball, incloent, en síntesi, tot un seguit d'aspectes relatius al procediment d'implantació, als requeriments necessaris per al seu desenvolupament, incidència en els drets i deures de les persones teletreballadores, mecanismes de reversió del teletreball, així com fórmules de transitorietat als efectes d'ordenar el passi a la modalitat de teletreball des de l'actual situació treball a distància motivada per la crisi sanitària de la COVID-19. L'àmbit d'aplicació comprèn no només l'Ajuntament de Barcelona en sentit estricte sinó també les entitats que s'hi vinculen adherides al vigent Acord de condicions de treball, tot preveient que pugui adoptar-se per la resta d'entitats del grup municipal, prèvies les adaptacions que corresponguin.

Pel que fa a les disposicions de la part final, destaquen les disposicions transitòries, que fan referència al procés de modificació de la relació de llocs de treball a fi d'indicar els que són susceptibles de ser prestats en la modalitat de teletreball, al règim transitori aplicable fins que aquella modificació no s'aprovi, i la situació de les persones després de la modificació en funció de si el seu lloc és o no teletreballable i, en cas de ser-ho, de si han sol·licitat o no teletreball. També s'anticipa l'aplicació del règim previst per a persones treballadores majors de seixanta anys regulat a l'article 7 al moment de l'aprovació de decret i, per tant, mentre es duu a terme la modificació de l'RLT. Per últim, s'habilita un termini d'un any per a la realització dels cursos de formació vinculats al teletreball. Per últim, la disposició final conté les previsions relatives a l'entrada en vigor immediata de la norma, atès el seu caràcter organitzatiu.

Aquest decret s'ha redactat seguint les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals, aprovades per la Comissió de Govern en acord de 15 d'abril de 2015, i compleix

adequadament amb els principis de bona regulació establerts a l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques: els principis de necessitat i eficàcia, perquè la seva aprovació està justificada per raons d'interès general i la seva finalitat està clarament identificada, essent l'instrument jurídicament adequat per a garantir la seva consecució; amb el principi de proporcionalitat, perquè conté només la regulació imprescindible per atendre la necessitat que vol cobrir la norma; amb el principi de seguretat jurídica, perquè la regulació que conté és plenament coherent amb la resta de l'ordenament jurídic, tal com es desprèn de la memòria i els informes que acompanyen l'expedient; amb el principi de transparència, ja que resten perfectament definits els seus objectius i la seva justificació i perquè els representants del personal municipal han tingut ocasió de participar en la seva elaboració; i el principi d'eficiència, perquè la norma no imposa càrregues administratives innecessàries o accessòries i estan en tot cas justificades per raons d'interès general.

Per tot això, i vistes les Directrius per a l'elaboració de les normes municipals aprovades per la Comissió de Govern en acord de 15 d'abril de 2015, i a proposta del primer tinent d'Alcaldia, i en ús de les atribucions conferides per l'article 16 i 26 de la Carta municipal de Barcelona, s'acorda

Article 1. Objecte

1. Aquest Decret té per objecte regular la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona i de les entitats del grup municipal adherides a l'Acord de condicions de treball vigent amb l'objectiu de contribuir a millorar els serveis públics municipals.

2. S'entén per teletreball la modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació.

Article 2. Àmbit subjectiu d'aplicació

Aquest decret és d'aplicació al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms i les altres entitats instrumentals adherides al vigent Acord de condicions de treball, sense perjudici que pugui adoptar-se en termes similars per al personal de la resta de les entitats del grup municipal (en forma d'empreses, consorcis, fundacions o associacions adscrites a l'Ajuntament de Barcelona), amb les adaptacions i els procediments previs que corresponguin.

Article 3. Àmbit objectiu d'aplicació: llocs amb teletreball

1. La relació de llocs de treball ha de recollir els llocs de treball que es poden dur a terme mitjançant teletreball, llevat que no sigui possible per raons del servei o per raó de l'especificitat de les seves tasques, tenint en compte l'interès i les necessitats de la ciutadania.

2. La modalitat de teletreball no és aplicable als llocs de treball corresponents al cos de la Guàrdia Urbana i als del Servei de Protecció Civil, Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament, ni tampoc als llocs en centres docents o de suport a la docència i escoles bressol.

3. En el cas de serveis el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o que requereixin una prestació presencial, el sistema de teletreball només serà aplicable, sempre que amb caràcter previ es dissenyin i apliquin sistemes que permetin, de manera parcial i proporcionada, l'atenció a la ciutadania per mitjans telemàtics o la prestació del servei a distància.

Article 4. Caràcter voluntari i reversible de la modalitat de teletreball

1. El teletreball té caràcter voluntari i reversible en qualsevol moment a instància del treballador o treballadora. La reversibilitat també es pot produir per revocació de l'òrgan competent d'acord amb el que preveu l'article 21.

2. No obstant l'apartat 1, el teletreball pot tenir caràcter obligatori quan així es decideixi si s'aprecien circumstàncies de força major, de salut pública o similars que així ho requereixen, en els termes expressats a l'article 8.

Article 5. Requisits i condicions del teletreball

1. Per dur a terme la prestació en modalitat de teletreball:

a) Les persones sol·licitants han d'ocupar llocs que permetin la modalitat de teletreball d'acord amb la relació de llocs de treball.

b) Les persones sol·licitants han de tenir un mínim de sis mesos de servei actiu en el lloc de treball susceptible de teletreball.

En els canvis de lloc de treball mitjançant qualsevol sistema de provisió o mobilitat no s'exigirà aquest període mínim quan les funcions o tasques del lloc d'origen siguin substancialment similars a les del lloc de destinació.

c) Les persones sol·licitants han de disposar dels mitjans tecnològics adients i un espai adequat per dur a terme el teletreball, que s'hauran de mantenir durant tot el període de teletreball d'acord amb el que s'estableix a l'article 9.1.

d) Les persones sol·licitants han d'haver fet la formació obligatòria que es preveu a l'article 13.

e) El programari requerit per fer les funcions del lloc de treball ha de ser accessible des de fora de la xarxa corporativa.

2. Les persones amb funcions de comandament han d'establir mecanismes per assegurar el contacte entre les persones del seu equip, amb independència de la modalitat de prestació de serveis, i hi ha de promoure la cooperació i la interacció positiva per treballar de manera eficient i evitar la sensació d'aïllament ocupacional, sempre que no modifiqui la cadència setmanal entre la modalitat de teletreball i modalitat presencial.

Article 6. Jornada i horaris en teletreball

1. Amb caràcter general, la jornada setmanal en règim de teletreball és com a màxim de dues jornades diàries en aquesta modalitat.

De forma excepcional i d'acord amb les necessitats organitzatives de cada servei, l'òrgan competent previst a l'article 16.4 pot autoritzar que la prestació de serveis sigui duta a terme amb altres combinacions setmanals, mantenint-se en tot cas la proporció màxima mensual que el seixanta per cent de la jornada sigui en la modalitat presencial i el quaranta per cent restant en la modalitat de teletreball.

2. La jornada diària de treball no es pot fraccionar entre les modalitats de servei presencial i de teletreball.

3. Les jornades de treball amb distribució horària partida s'han de prestar sempre en modalitat presencial.

4. Les franges horàries de permanència obligatòries en la modalitat de teletreball són les mateixes que en la modalitat presencial en els termes establerts a l'Acord de condicions de treball.

5. El règim de flexibilitat i les hores de conveni per afers propis o altres condicions específiques de flexibilitat previstos a l'Acord de condicions de treball s'han recuperar en jornades laborals de la mateixa modalitat de prestació de serveis en què s'han gaudit, ja sigui treball presencial o teletreball, sense que sigui possible combinar ambdues modalitats.

6. El personal que teletreballa ha de registrar l'hora d'inici, de fi i de qualsevol incidència de la jornada en modalitat de teletreball en el sistema de marcatge habilitat a aquest efecte.

7. La jornada en teletreball ha de respectar les pauses i els descansos entre jornades, i també les franges horàries de permanència obligatòries, per interconnexió i coordinació.

8. Les condicions establertes en aquest article són d'aplicació a les situacions de jornada comuna, reduïda i jornada amb dedicació especial.

Article 7. Persones de més de seixanta anys

Les persones amb més de seixanta anys poden optar a prestar el servei en modalitat de teletreball un màxim de tres jornades diàries a la setmana en aquesta modalitat, d'acord amb les necessitats del servei degudament justificades que no afectin el correcte i normal funcionament del servei.

De forma excepcional i d'acord amb les necessitats organitzatives de cada servei, l'òrgan competent previst a l'article 16.4 pot autoritzar que la prestació de serveis sigui duta a terme amb altres combinacions setmanals, sempre que es mantingui la proporció màxima mensual que el quaranta per cent de la jornada sigui en la modalitat presencial i el seixanta per cent restant en la modalitat de teletreball.

Article 8. Serveis ocasionals en teletreball

Amb caràcter excepcional, es podrà autoritzar ocasionalment la prestació de serveis en la modalitat de teletreball quan es declarin episodis climàtics o meteorològics, ambientals de contaminació o d'altres situacions d'emergència derivades de plans de protecció civil, o en el cas d'altres circumstàncies excepcionals, com són obres o remodelacions que afecten els llocs de treball.

En aquests casos, segons l'emergència o causa de força major, la modalitat de teletreball pot esdevenir obligatòria.

Article 9. Mitjans tecnològics

1. El teletreball s'ha de dur a terme amb els equips informàtics i mitjans tecnològics que proporcioni l'Ajuntament de Barcelona o les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret.

Transitòriament, fins que hi hagi dispositius suficients, també es pot dur a terme amb els equips informàtics i mitjans tecnològics propis del personal municipal.

2. En el cas que s'utilitzin equips propis, el personal municipal ha de seguir les recomanacions de seguretat i protecció que estableixi l'Institut Municipal d'Informàtica.

3. L'ús dels mitjans tecnològics està subjecte a les normatives i bones pràctiques que l'Institut Municipal d'Informàtica defineixi.

Article 10. Espais on dur a terme el teletreball

1. La persona que vol teletreballar ha de disposar d'un espai adient que compleixi els requeriments de prevenció de riscos laborals d'acord amb l'article 14.

2. En la sol·licitud s'ha de comunicar i identificar l'espai on es desenvoluparà el teletreball, informació que la persona ha de mantenir actualitzada. Es pot declarar més d'un espai de teletreball.

3. L'Ajuntament de Barcelona i les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret poden crear espais de cotreball corporatiu en les diferents zones de la ciutat de Barcelona per afavorir que aquelles persones que així ho decideixin puguin teletreballar en espais diferents al declarat a efectes del teletreball.

En la mesura del possible l'Ajuntament de Barcelona i les entitats instrumentals esmentades poden subscriure acords amb altres administracions per afavorir la creació d'aquests espais en altres municipis, especialment dins l'àrea metropolitana.

Article 11. Desconnexió digital

1. El personal que presta serveis en teletreball té dret a la desconnexió digital i a què se li garanteixi, fora de les franges de permanència obligatòries, el respecte al seu temps de descans, els permisos i les vacances, així com a la seva intimitat personal i familiar.

2. Amb caràcter general i per garantir el dret a la desconnexió digital, s'han de seguir les pautes de treball següents:

a) Entre les 20.00 hores i les 07.30 hores del matí s'han d'evitar les trucades telefòniques o els missatges de telefonia o per qualsevol altre mitjà telemàtic de recepció instantània, excepte en casos d'urgència. L'enviament de correus electrònics en aquestes franges horàries s'ha de fer si es disposa de sistemes de lliurament retardat.

b) S'han d'evitar les trucades telefòniques o l'enviament de correus electrònics o missatges de telefonia o per qualsevol altre mitjà telemàtic per motius laborals en els dies de descans setmanal, festius, vacances o jornades no laborables, excepte en casos d'imperiosa necessitat o urgència.

c) Es recomana que les reunions de treball tinguin lloc preferentment en les franges horàries de permanència obligatòries.

d) Es recomana que les reunions de treball no tinguin lloc en horari comprès entre les 13.30 i les 15.00 hores.

Article 12. Drets i deures

El personal que presta serveis en la modalitat de teletreball té els drets i deures previstos a la normativa i a l'Acord de condicions de treball que estiguin vigents, sense que hi pugui haver, per aquest motiu, cap afectació retributiva ni diferència respecte a les oportunitats de formació, de promoció professional ni en cap altre dret reconegut al personal municipal.

Les persones que desenvolupin les tasques en teletreball estan subjectes al règim disciplinari comú.

Article 13. Formació

1. Amb caràcter previ a l'inici de la prestació en la modalitat de teletreball, l'Ajuntament de Barcelona i les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret han de facilitar la formació suficient a la plantilla per a l'adequada utilització dels sistemes i l'assistència tècnica que es pugui requerir.

2. Les persones han de superar els cursos de formació que es considerin necessaris amb caràcter previ a l'inici del teletreball, especialment en temes de ciberseguretat i prevenció de riscos laborals.

3. El personal amb funcions de comandament han formar-se en gestió i lideratge en teletreball dels seus equips. L'Ajuntament de Barcelona i les entitats instrumentals esmentades a l'apartat 1 han de facilitar la formació en aquest àmbit.

Article 14. Mesures de prevenció de riscos laborals

1. En compliment del deure de protecció establert a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, l'Ajuntament de Barcelona i la resta d'entitats incloses en l'àmbit d'aplicació han de vetllar per l'acompliment de la normativa vigent en matèria de prevenció de riscos laborals, especialment pel que fa als riscos psicosocials i ergonòmics.

2. L'Ajuntament de Barcelona i les entitats esmentades a l'apartat 1 han d'informar amb caràcter previ sobre quins són els requisits mínims que han de reunir els espais on es pot portar a terme la modalitat de teletreball. Igualment han de facilitar informació i formació, si és necessària, en matèria de prevenció de riscos laborals, en particular la relativa al treball amb pantalles de visualització i a la gestió dels riscos psicosocials i ergonòmics associats al teletreball.

3. Les persones que sol·licitin la modalitat de teletreball han d'acompanyar la sol·licitud amb el qüestionari informatiu sobre les condicions de seguretat i salut laboral associades al teletreball en els termes previstos en l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que inclogui una declaració responsable sobre l'espai on desenvoluparan el teletreball.

El qüestionari ha de recollir les condicions tant de l'equip de treball, mobiliari i espai de treball, com l'obligació de comunicar qualsevol canvi que pugui haver-hi en un futur sobre aquest lloc.

En el cas que es declari més d'un espai de teletreball, cal fer un qüestionari per a cada espai.

Per emplenar el qüestionari s'ha de tenir en compte la informació que sobre riscos laborals i mesures preventives en el teletreball està disponible a l'apartat «Prevenció de riscos laborals» dins l'Oficina d'Atenció al Personal de la Intranet de l'Ajuntament de Barcelona i aquella que sigui objecte d'actualització d'acord amb l'apartat 1.

3. A partir d'aquest qüestionari, el servei de prevenció de riscos laborals ha de fer l'avaluació de riscos laborals i ha d'establir les mesures correctores o/i preventives que resultin necessàries. A aquest efecte, s'han d'establir els canals necessaris perquè el servei de prevenció proporcioni l'assistència i assessorament al personal que teletreballi sempre que ho necessiti.

4. És responsabilitat de cada persona el compliment de les mesures de seguretat i salut laborals i l'adopció de les mesures correctores que proposi el servei de prevenció de riscos laborals. L'incompliment d'aquestes mesures és causa de revocació de l'autorització de teletreball.

Article 15. Teletreball amb perspectiva de gènere

L'Ajuntament de Barcelona es compromet a:

a) Garantir el dret a la promoció vertical de les persones que teletreballin, especialment de les dones.

b) Posar en valor la jornada flexible limitada, de tal manera que les persones que tenen més demanda en termes de conciliació laboral, personal i familiar facin ús de les eines de conciliació establertes en conveni.

c) Dissenyar una campanya comunicativa amb missatges igualitaris sobre el contingut i finalitat de la nova modalitat de treball, amb especial dedicació a la sensibilització de les dones.

d) Fer un seguiment de l'impacte en la doble jornada de dones i adopció de les mesures necessàries d'acord amb els resultats que es derivin de la Comissió Tècnica d'Igualtat.

Article 16. Procediment de sol·licitud i resolució

1. La sol·licitud de teletreball es formalitza mitjançant l'aplicació «El meu temps», dins l'espai personal «La meva carpeta» de la Intranet de l'Ajuntament de Barcelona, o d'acord amb allò que s'estableixi en les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret que hi tenen accés.

2. Amb caràcter previ a la resolució, la persona sol·licitant i el seu o la seva comandament han de concretar el desenvolupament de les funcions i competències del seu lloc de treball al règim de teletreball.

3. La persona treballadora ha de concretar en la sol·licitud el dia o els dies que vol teletreballar. El o la comandament pot retornar-li la sol·licitud perquè modifiqui els dies de teletreball als efectes de garantir el funcionament adequat del servei i/o una distribució òptima de les jornades en teletreball entre el personal de la unitat o departament.

4. El o la gerent de districte, sector, àrea o entitat competent resol sobre la petició de teletreball. La resolució ha de ser notificada a la persona interessada i ha de determinar el moment en el qual es pot iniciar, si s'escau, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball.

5. La sol·licitud de teletreball s'ha de resoldre en un termini màxim de sis mesos i el sentit del silenci és negatiu.

Article 17. Durada màxima i pròrrogues de l'autorització del teletreball

1. La durada màxima de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball és d'un any, que pot ser objecte de successives pròrrogues d'igual durada.

2. Amb una antelació mínima de dos mesos abans que finalitzi l'autorització anual de teletreball, la persona treballadora pot sol·licitar-ne la pròrroga.

3. En el transcurs dels dos mesos següents a la sol·licitud de pròrroga anual el o la comandament s'ha de reunir amb la persona que estigui teletreballant per avaluar de forma motivada el teletreball desenvolupat.

4. En el cas d'avaluació desfavorable, la persona interessada i el o la comandament han d'acordar els aspectes a millorar i que s'hauran de valorar novament en el termini de tres mesos, durant el qual es mantindrà l'autorització de teletreball.

Transcorreguts els tres mesos, el o la comandament ha de fer una nova valoració.

5. En el cas que la segona avaluació també sigui desfavorable, la gerència de districte, sector o organisme competent pot resoldre denegant la petició de pròrroga del teletreball, mitjançant resolució motivada que ha de ser notificada a la persona interessada.

En aquest cas caldrà que transcorri un any des de la denegació per tornar a sol·licitar la modalitat de teletreball.

6. En cas que la persona treballadora no sol·liciti la pròrroga de la modalitat de teletreball en el termini d'antelació establert s'entén que en desisteix.

Article 18. Modificació dels termes de autorització

Per sol·licitar la modificació els dies de teletreball assignats cal la conformitat del comandament d'acord amb les necessitats del servei, degudament justificades que afectin el funcionament correcte i normal del servei.

Article 19. Suspensió temporal de l'autorització de teletreball

1. L'autorització de teletreball es pot suspendre temporalment en aquests supòsits, durant els quals la persona afectada ha de prestar serveis en règim presencial fins que desaparegui la causa que va motivar-ne la suspensió:

a) Per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada o per necessitats dels serveis degudament justificades que afectin el funcionament correcte i normal del servei.

b) Pel funcionament deficient per un període superior a dos dies de l'equip informàtic, dels sistemes de comunicació o de la connectivitat.

2. El o la comandament de la persona que teletreballi ha de comunicar-li la suspensió temporal, i li ha d'indicar, en el cas que sigui possible, la data de represa del teletreball. En el cas que la suspensió temporal es produeixi a instància de la persona que teletreballa, aquesta ha de proposar la data de represa del teletreball.

Article 20. Desistiment de la prestació de serveis en teletreball per part de la persona treballadora

1. La prestació de serveis en modalitat de teletreball és voluntària i reversible en qualsevol moment a instància de la persona autoritzada, que ha d'indicar la data efectiva de reincorporació presencial.

2. El desistiment al teletreball s'ha de formalitzar amb el tràmit corresponent en l'aplicació «El meu temps», dins l'espai personal «La meva carpeta» de la Intranet de l'Ajuntament de Barcelona, o el que s'estableixi en aquelles entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació que no hi tinguin accés.

Article 21. Revocació de l'autorització de teletreball

1. Durant la seva vigència, l'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball pot ser revocada per l'Ajuntament de Barcelona o les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, prèvia audiència de la persona afectada, en els supòsits següents:

a) Per necessitats dels serveis degudament justificades.

- b) Per valoració desfavorable del comandament per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball.
- c) Per incompliment dels deures en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat.
- d) Per incompliment de les mesures de prevenció de riscos laborals.

La revocació es pot acordar sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

2. Amb caràcter previ a la revocació per incompliment de les funcions o no assoliment de les competències del lloc en règim de teletreball, el o la comandament s'ha de reunir amb la persona que estigui teletreballant per fer-li retorn de l'avaluació i dels aspectes que no han estat valorats positivament perquè es puguin millorar en el termini de tres mesos.

En el cas que no es constati aquesta millora, el o la comandament ha d'emetre un informe d'avaluació proposant la revocació de la prestació en teletreball. La persona avaluada té dret a presentar alegacions, en un termini de 10 dies des de la seva recepció, que han de ser objecte de valoració i resolució per part de la gerència del districte, sector o entitat del qual depengui la persona afectada en un termini de 10 dies des de la seva recepció.

3. La resolució de revocació és adoptada per la gerència del districte, sector o entitat del qual depengui la persona afectada. Aquesta resolució ha de ser notificada a la persona.

4. En el cas que s'hagi revocat l'autorització per teletreballar per informe desfavorable caldrà que transcorri un any des de la revocació per tornar a sol·licitar accedir al teletreball.

Article 22. Ineficàcia esdevinguda de l'autorització de teletreball

L'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball queda sense efectes pel canvi de lloc de treball de la persona autoritzada, i cal tornar-la a sol·licitar en el nou lloc de treball, si s'escau, en els termes previstos a l'article 5.

Disposició addicional primera. Domicili a efectes de permisos i llicències

Als efectes de l'autorització de permisos i llicències del personal s'ha de prendre en consideració el domicili particular que consta al seu registre personal .

Disposició addicional segona. Informació sobre el seguiment de la implantació del teletreball

L'Ajuntament de Barcelona ha d'informar els representants dels treballadors reunits en Mesa General dels indicadors rellevants sobre la implantació del teletreball, específicament del nombre de persones acollides, desistiments, no renovacions i revocacions, sense perjudici de la salvaguarda dels drets establerts a la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

Les entitats instrumentals incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquest decret també han de facilitar aquesta informació en l'àmbit de negociació respectiu.

Disposició transitòria primera. Aplicació temporal del teletreball

1. No més tard del 30 de setembre de 2022 s'ha de modificar la relació de llocs de treball per donar compliment a allò que disposa aquest decret
2. Les sol·licituds de teletreball es podran presentar en el termini de deu dies a comptar des de l'endemà de la publicació de l'acord de modificació de la relació de treball a la Gasetta Municipal.
3. Transitòriament i fins, com a màxim, la data de la publicació de la modificació de la relació de llocs de treball esmentada a l'apartat 1, es continuarà aplicant la Instrucció de la Gerent Municipal de 15 de maig de 2020 relativa a l'establiment de pautes en el treball a distància durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.
4. Les persones que estiguin adscrites en llocs teletreballables segons la relació de llocs de treball i hagin presentat sol·licitud de teletreball en el termini indicat a l'apartat 2 es mantindran en la mateixa situació de treball a distància fins que es resolgui la seva autorització.
5. Les persones que no han sol·licitat el teletreball en el termini indicat a l'apartat 2 s'han de reincorporar a la prestació de serveis en modalitat presencial l'endemà de la finalització de l'esmentat termini.
6. Les persones que estiguin adscrites en llocs no teletreballables segons la relació de llocs de treball s'han de reincorporar a la prestació de serveis en modalitat presencial l'endemà de la publicació de la modificació de la relació de llocs de treball a la Gasetta Municipal.

Disposició transitòria segona. Règim transitori per al personal més gran de seixanta anys

Transitòriament durant el període de modificació de la relació de llocs de treball, les persones amb més de seixanta anys que estiguin adscrites en llocs susceptibles de teletreballar podran sol·licitar al o a la comandament la prestació de treball en la modalitat establerta a l'article 7 .

En el cas de serveis el contingut essencial dels quals sigui l'atenció al públic o requereixin una prestació presencial aquesta disposició transitòria no s'aplicarà fins que es valori conjuntament amb la regulació específica d'aquest col·lectiu.

Disposició transitòria tercera. Formació

S'habilita un període d'un any per fer i superar els cursos de formació previstos a l'article 13.

Disposició derogatòria única. Disposicions que es deroguen

Es deixen sense efecte totes les disposicions de rang igual o inferior que contradiguin o s'oposin al que es disposa en el present Decret i, en concret, la Instrucció de la Gerent Municipal de 15 de maig de 2020 relativa a l'establiment de pautes en el treball a distància durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, sense perjudici de la disposició transitòria primera.

Disposició final única. Entrada en vigor

Aquest decret entra en vigor l'endemà de la seva publicació al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i té vigència indefinida, mentre no s'acordi la seva modificació o derogació.

Així mateix, ha de ser objecte d'una publicació en la Gasetta Municipal i al web municipal i al de les entitats del grup municipal compreses en l'àmbit d'aplicació.