

PROPOSTA DE MODIFICACIÓ DEL REGLAMENT DE TELETREBALL DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ I SERVEIS DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

Una vegada transcorregut un any des de la implantació del teletreball com una forma ordinària de prestació de serveis i reunida la Comissió de Seguiment, prevista en la disposició addicional segona del Reglament, es proposen algunes modificacions menors en la norma, amb la finalitat d'ampliar en alguna mesura les possibilitats de gaudi d'aquesta modalitat de treball i facilitar i simplificar també algunes mesures de gestió.

Primer. Es deixa sense contingut la lletra j) de l'article 2.3.

Segon. S'afegeix un nou paràgraf a l'article 5.2 amb aquest contingut:

Una vegada transcorregut un any i després de l'avaluació positiva de la Gerència, amb el dictamen positiu previ de la Comissió de Seguiment del Teletreball, l'informe i supervisió dels plans especials de teletreball té caràcter trimestral.

Tercer. La disposició transitòria del Reglament passa a denominar-se disposició transitòria primera i s'afegeixen dues noves disposicions amb aquesta redacció:

Disposició transitòria segona.

La Gerència de la Universitat de València determinarà amb caràcter provisional quins llocs de treball de personal operador informàtic o caps d'operació no són susceptibles de ser exercits en la modalitat de teletreball, fins a la incorporació definitiva d'aquesta característica en la RLT.

Disposició transitòria tercera.

Durant els anys 2023 i 2024, la Gerència de la Universitat de València podrà dictar instruccions específiques per a, si s'escau, ampliar la modalitat de teletreball o reubicar llocs de treball, si és imprescindible, amb la finalitat d'optimitzar el tancament d'espais i edificis i aconseguir resultats objectius d'eficiència econòmica i energètica.

També podrà dictar instruccions dirigides, si s'escau, a facilitar la compatibilitat del gaudi de permisos, la modalitat del teletreball i la presencialitat necessària en les diferents unitats, centres i serveis universitaris en els períodes assenyalats en el calendari laboral com a torns de Nadal i Setmana Santa. En aquest cas es podrà limitar, si és necessari, el nombre màxim de dies en la modalitat de teletreball.

Finalitzat el període transitori, la Comissió de Seguiment avaluarà les mesures adoptades per la Gerència de cara a la seua possible modificació o incorporació a aquest reglament.