



**PLA DE TREBALL A DISTÀNCIA DE LA SOCIETAT VALENCIANA DE GESTIÓ INTEGRAL DELS
SERVEIS D'EMERGÈNCIES (SGISE)**

01-07-2022

ÍNDIX

1.	Introducció	1
2.	Definicions.....	2
3.	Objectius	2
4.	Àmbit d'aplicació.....	2
5.	Àmbit temporal	3
6.	Caràcter voluntari i reversible.....	3
7.	Distribució entre treball presencial i treball a distància	4
8.	Procediment establert per a l'aprovació de la prestació de serveis en règim de teletreball	6
9.	Modificació de l'acord.....	6
10.	Reversibilitat o extinció i retorn a règim de treball presencial.....	7
11.	Dotació de mitjans i prevenció de riscos laborals.....	7
12.	Mesures de vigilància i control.....	9
13.	Drets en el marc de les relacions laborals a distància.....	9
14.	Deures en el marc de les relacions laborals.....	11
15.	Ús de mitjans digitals i protecció de dades.....	11
16.	Dret a la desconnexió digital	12
17.	Excepcionalitats aplicables a la modalitat de teletreball	13
18.	Publicació del Pla.....	13
19.	Entrada en vigor	13

1. Introducció

La Societat Valenciana de Gestió Integral dels Serveis d'Emergències (d'ara en avant, SGISE) és una societat mercantil del sector públic instrumental de la Generalitat de València constituïda mitjançant el Decret Llei 4/2018, de 9 de novembre, del Consell, pel qual s'autoritza la creació de la Societat Valenciana de Gestió Integral dels Serveis d'Emergències.

La seua activitat principal consisteix en la gestió del personal i de les necessitats logístiques dels serveis d'extinció d'incendis forestals i emergències, en els termes previstos per la Llei 13/2010, de 23 de novembre, de la Generalitat, de protecció civil i gestió d'emergències, així com la gestió dels contractes per als estudis, projectes, construcció, adquisició o explotació de les necessitats derivades de les necessitats logístiques previstes a l'inici d'aquest paràgraf, juntament amb l'exercici d'aquelles activitats preparatòries, complementàries o derivades de les anteriors.

Des dels inicis de la pandèmia originada per la COVID-19, l'SGISE, com moltes altres empreses i entitats, es va veure obligada a implementar el treball a distància per a part del personal, la prestació de serveis del qual així ho permetia, això atenent les restriccions de mobilitat i de reunió imposades per les autoritats sanitàries per a frenar i reduir el contagi¹.

Així, la preferència del teletreball derivada a conseqüència de la COVID-19 ha anat prorrogant-se per la diferent normativa fins a setembre de 2021, moment en el qual es va promulgar el Reial decret Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància². Aquest reial decret Llei determina en la disposició transitòria tercera que el treball a distància, implementat excepcionalment a conseqüència de les mesures de contenció sanitària derivades de la COVID-19, mantindrà exclusivament la seua vigència mentre aquestes mesures es mantinguen.

Així mateix, el passat 22 d'abril de 2021, es va aprovar mitjançant una resolució del conseller d'Hisenda i Model Econòmic el V Acord de la Comissió de Diàleg Social del Sector Públic Instrumental de la Generalitat, relatiu al teletreball, pel qual s'estableix un marc general obligatori que hauran de tindre present cadascun dels ens en la implementació del seu pla de teletreball.

Per tot això, l'SGISE ha decidit subscriure aquest pla de teletreball (d'ara en avant, el Pla), per a permetre i establir -sempre que això resulte possible- el règim d'alternança entre la presencialitat i el treball a distància.

Finalment, el desenvolupament d'aquest pla persegueix garantir la seguretat i salut dels professionals, prenent en consideració la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i la seua normativa de desenvolupament.

¹ En concret, en l'àmbit nacional, l'article 5 del Reial decret Llei 8/2020, de 17, de mesures urgents extraordinàries per a fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, establia com a mesura excepcional de caràcter preferent el treball a distància enfront d'altres mesures en relació amb l'ocupació.

² Posteriorment, es va promulgar la Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància.

2. Definicions

A continuació, es detallen les definicions dels diferents conceptes que abasta aquest pla:

- (i) **Treball a distància:** prestació de l'activitat laboral des del domicili de la persona treballadora durant tota la seua jornada o part d'aquesta.
- (ii) **Teletreball:** forma d'organització i/o de realització del treball que es caracteritza per l'ús de les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual un treball que podria ser realitzat igualment en els locals de l'ens s'efectua fora d'aquests locals.
- (iii) **Treball presencial:** aquell treball que es presta en el centre de treball o en el lloc determinat per l'SGISE.

3. Objectius

El treball a distància, i en concret el teletreball, és una forma de realització del treball que es fonamenta en la utilització de les noves tecnologies i eines informàtiques, que permet que la persona treballadora desenvolupe les seues funcions en el seu domicili particular o en el lloc que aquesta trie.

La implantació d'aquest pla persegueix, entre els seus objectius, oferir un marc regulador per a aquells supòsits en els quals, per les circumstàncies que concórreguen, tant l'SGISE com la persona treballadora estiguen interessats i manifesten la seua voluntat que la prestació de serveis es desenvolupe durant un període determinat en règim de treball a distància.

4. Àmbit d'aplicació

Les disposicions recollides en el present protocol s'aplicaran a aquelles persones treballadores de l'SGISE que per la naturalesa dels serveis que presten, aquests siguen susceptibles d'efectuar-se des del domicili i sense necessitat d'acudir presencialment al centre de treball, i amb això no s'afecta el correcte funcionament i compliment de les seues obligacions.

Així, quedaran **exclusos** de l'àmbit d'aplicació d'aquest pla els col·lectius següents:

- (a) Persones treballadores amb contractes formatius³, que no podran d'aquesta manera prestar serveis en règim de treball a distància, atés que són col·lectius que requereixen presència física per a complir amb la finalitat formativa del contracte.
- (b) Persones treballadores que ocupen llocs en oficines de registre i atenció i informació a la ciutadania que comporten la prestació de serveis presencials. Es

³ Contracte de formació en alternança o contracte per a l'obtenció de la pràctica professional.

considera presencial aquell servei la prestació efectiva del qual solament queda garantida amb la presència física de la persona treballadora.

(c) Persones treballadores que ocupen llocs i desenvolupen funcions que, per la seua pròpia naturalesa i finalitat, exigisquen la seua presència física en les instal·lacions de l'SGISE o en aquells llocs on es desenvolupe la seua activitat. En concret, tot aquell personal operatiu que es llista a continuació (i sense perjudici que aquesta llista pugui ser adaptada i/o ampliada per la Direcció de l'SGISE):

- Brigadistes- Especialistes-Bombers/es forestals.
- Caps d'unitat- Capatassos/es.
- Subcaps d'unitat- 2ns/es capatassos/es.
- Conductors/es d'autobombes.
- Substituts/es de vacances.
- Corretorns.
- Operadors de comunicació d'emergència 112.
- Subcaps de gerència (conductors).
- Oficial d'oficis.

No obstant això, les persones treballadores que ocupen els llocs detallats amb anterioritat podran, d'acord amb les directrius que establisca la Direcció de l'SGISE, prestar serveis en règim de teletreball en casos de necessitat per situacions excepcionals de salut pública, realització d'obres en la seu o altres casos de força major, així com circumstàncies sobrevingudes.

En qualsevol cas, la prestació de serveis en règim de teletreball no modifica la relació laboral preexistent, ni les condicions econòmiques i laborals de les persones treballadores.

5. Àmbit temporal

Aquest pla tindrà una vigència d'un any prorrogable per períodes iguals. Si arribat el venciment l'SGISE no manifesta el contrari, haurà d'entendre's prorrogat pel mateix període.

6. Caràcter voluntari i reversible

El treball a distància regulat en aquest pla serà, en tot moment, voluntari per a les persones treballadores i l'SGISE, i serà necessària la subscripció d'un acord individual (d'ara en avant, l'Acord) de teletreball per ambdues parts, ateses les circumstàncies específiques de cada persona treballadora, així com la normativa legal vigent en el moment de la signatura d'aquest. L'acord haurà de formalitzar-se mitjançant l'ús dels annexos II i III que s'adjunten a aquest pla.

La subscripció d'aquest acord i la realització efectiva de treball a distància no constitueix un dret consolidable per a la persona treballadora.

En qualsevol cas i tal com es desenvoluparà al llarg del present pla, es diferencien dues duracions màximes per als acords individuals:

- Amb caràcter general, la duració màxima dels acords individuals serà d'un (1) any, corresponent-se amb la duració del present pla.
- No obstant això, es preveu la possibilitat de subscriure acords individuals vinculats a l'especial necessitat de conciliació de la vida laboral i familiar de la persona treballadora. En aquest sentit:
 - Aquests acords tindran igualment el caràcter voluntari per a ambdues parts.
 - Podran sol·licitar acollir-se als acords aquelles persones treballadores que es troben en les circumstàncies següents: (i) cura directa d'algun menor de dotze anys, (ii) cura d'una persona amb dependència, (iii) formació professional o (iv) consideració de víctima de violència de gènere. Aquestes circumstàncies hauran d'acreditar-se davant l'Àrea de Recursos Humans.
 - La duració de l'acord individual serà mínima d'un (1) mes i màxima de 2,5 mesos, període després del qual serà valorat de nou per ambdues parts, i podrà ser prorrogat aquest en les mateixes condicions o en les condicions noves que es puguen pactar.
 - En virtut d'aquest acord, la persona treballadora podrà reduir la seua jornada com a màxim un 40 % en el període de referència de dos mesos i mig (2,5 mesos).

7. Distribució entre treball presencial i treball a distància

Com s'ha exposat anteriorment, l'objectiu del present pla és garantir i implementar un règim d'alternança entre el règim de presencialitat amb el treball a distància. Per això, el percentatge de treball a distància podrà ser, com a màxim, del 30 % de la jornada, o el percentatge proporcional equivalent en funció de la duració del contracte de treball, en un període de referència de tres mesos. Sense perjudici dels acords per circumstàncies especials de conciliació de la vida laboral i familiar, i en aquest cas el percentatge màxim de teletreball serà de 40 % en el període de referència de dos mesos i mig (2,5 mesos).

Prenent en consideració la diversificació de normativa que s'aplica a cada col·lectiu de treballadores i treballadors (en vindre subrogats de diferents empreses successores), passem a continuació a desglossar els temps màxims de prestació de serveis en règim de treball a distància:

COL·LECTIU	JORNADA ANUAL	JORNADA SETMANAL	JORNADA MENSUAL MÀXIMA EN RÈGIM DE TREBALL A DISTÀNCIA⁴	JORNADA SETMANAL MÀXIMA EN RÈGIM DE TREBALL A DISTÀNCIA
Treballadores i treballadors dels centres de treball d'Alacant i València als quals els resulta aplicable l'Estatut dels Treballadors.	1.695 hores anuals	37,30 hores setmanals	44 hores mensuals	12 hores setmanals
Treballadores i treballadors dels centres de treball d'Alacant, València i Castelló als quals els resulta aplicable el VI Conveni col·lectiu de brigades d'emergència.	1.630 hores anuals	33,95 hores setmanals	41 hores mensuals	10 hores setmanals
Treballadores i treballadors als quals els resulta aplicable l'Acord laboral de regulació de les condicions de treball del personal de FORESMA, SA.	1.630 hores anuals	33,95 hores setmanals	41 hores mensuals	10 hores setmanals
Treballadores i treballadors als quals els resulta aplicable l'Acta subscripta davant el Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana de data 11 d'octubre de 2017.	1.630 hores anuals	33,95 hores setmanals	41 hores mensuals	10 hores setmanals
Treballadores i treballadors als quals els resulta aplicable el Conveni col·lectiu de TRAGSA.	1.695 hores anuals	37,30 hores setmanals	44 hores mensuals	12 hores setmanals

⁴ Aquesta jornada s'aplica als acords individuals generals i no a aquells subscrits excepcionalment per circumstàncies especials de conciliació de la vida laboral i familiar, que es regiran per tot el que s'ha exposat (percentatge màxim de teletreball serà de 40 % en el període de referència de dos mesos i mig (2,5 mesos)).

Així, i amb la finalitat de concretar els dies en què les persones treballadores prestaran els seus serveis en règim de teletreball, aquestes hauran d'organitzar amb el seu superior jeràrquic el quadrant de prestació de serveis a distància, prenent en consideració els límits màxims establits en la taula anterior i la distribució setmanal màxima, de manera que com a màxim es podran prestar en règim de treball a distància tres dies setmanals. Així mateix, la jornada diària no serà susceptible de ser fraccionada en cap cas.

8. Procediment establert per a l'aprovació de la prestació de serveis en règim de teletreball

La persona treballadora haurà de completar el model de sol·licitud previst en l'annex I d'aquest pla i indicar la data interessada per a iniciar aquesta modalitat de prestació de serveis.

Amb caràcter general, haurà d'haver-hi almenys vint (20) dies de preavis entre la sol·licitud d'inici de treball en règim de teletreball i la data d'efectes d'aquesta.

Aquesta petició haurà de realitzar-se mitjançant l'enviament de l'annex I d'aquest pla emplenat a l'adreça de correu electrònic següent: rrhh@sgise.es.

La sol·licitud serà valorada per l'Àrea de Recursos Humans, que realitzarà una ponderació de la sol·licitud de la persona treballadora i les necessitats de l'SGISE i emetrà una opinió en el termini de cinc (5) dies des de la data de sol·licitud.

Com a norma general, es respectarà la sol·licitud de la persona treballadora. No obstant això, l'SGISE podrà posar-se en contacte amb la persona treballadora per informar-la de la necessitat de modificar, atenent circumstàncies organitzatives, les condicions detallades en la seua sol·licitud.

El dictamen de l'Àrea de Recursos Humans serà traslladat a la Direcció de l'SGISE, que emetrà una resolució final sobre aquest tema.

Per al supòsit que per motius excepcionals, com per exemple, (i) reunions, (ii) formacions de caràcter presencial, (iii) altres situacions de caràcter imprevist, l'SGISE podrà requerir la presència de la persona treballadora que aqueix dia preste serveis en règim de teletreball, amb un preavis mínim de 24 hores.

Aquest procés queda explicat amb major detall en l'annex IV d'aquest pla.

9. Modificació de l'acord

Per circumstàncies sobrevingudes que afecten la persona treballadora o quan les necessitats del servei ho justifiquen, es podrà modificar l'acord per a prestar serveis en la modalitat de teletreball mitjançant:

- (i) La redistribució de la jornada de treball setmanal entre la modalitat presencial i de teletreball.
- (ii) La reducció del nombre de dies setmanals de teletreball.
- (iii) La suspensió temporal de la prestació de serveis a distància.

Aquesta modificació es durà a terme mitjançant procediment contradictori i es garantirà l'audiència de la persona interessada davant l'Àrea de Recursos Humans. Aquest procediment serà resolt per la Direcció de l'SGISE.

Aquesta modificació, que serà objecte d'acord entre l'SGISE i la persona treballadora, es formalitzarà per escrit amb caràcter previ a la seua aplicació i es farà saber a la representació legal de les persones treballadores.

10. Reversibilitat o extinció i retorn a règim de treball presencial

L'acord individual de treball a distància podrà ser reversible tant a instàncies de la persona treballadora com a instàncies de l'SGISE, sempre que concórreguen circumstàncies excepcionals i sobrevingudes que seran degudament justificades per l'SGISE.

La reversió haurà de notificar-se per escrit a l'altra part amb un preavis de cinc (5) dies a comptar des de la notificació i fins a l'efectivitat del retorn al règim de treball presencial.

En qualsevol cas, una vegada passat el període establert de duració de l'acord individual, aquest quedarà sense efectes, llevat que la persona treballadora sol·licite una pròrroga en els cinc (5) dies previs a la data de fi d'efectes.

Finalitzada la prestació de serveis en règim de teletreball, el primer dia hàbil següent la persona treballadora haurà de tornar a prestar els seus serveis presencialment en els termes i les condicions aplicables en el moment de la seua incorporació a la modalitat presencial, llevat que tinguera concedits qualsevol situació o permís que li permetia una incorporació posterior.

Aquest procés queda explicat amb major detall en l'annex IV d'aquest pla.

11. Dotació de mitjans i prevenció de riscos laborals

(i) Dotació de mitjans

És requisit imprescindible per a procedir a la sol·licitud de prestació de serveis en règim de teletreball que la persona treballadora pugui disposar al seu càrrec de les instal·lacions i connexions informàtiques necessàries per a l'execució de les seues funcions, així com d'un lloc de treball apropiat que reunisca les condicions requerides, de conformitat amb les recomanacions del Servei de Prevenció de Riscos Laborals (per exemple: taula, cadira, bona lluminositat, espai suficient etc.).

Amb caràcter general, s'ha facilitat a la totalitat de les persones treballadores a les quals els resulta aplicable aquest pla de teletreball atesa la seua activitat, els mitjans materials següents⁵:

- Ordinador portàtil.
- Telèfon intel·ligent.

⁵ En qualsevol cas, en l'acord individual de teletreball que se subscriu amb la persona treballadora, s'hauran d'indicar detalladament els mitjans materials i les eines posades a la seua disposició.

- Teclat, ratolí, pantalla i *docking* per al personal d'oficina, excepte els llocs de responsable de dotació i tècnics HLT, que no disposen d'aquests mitjans.
- *Softphone*, això és, telèfon fix d'aplicació que està instal·lat en l'ordinador i/o en el telèfon mòbil.
- Per a algunes posicions, auriculars (de diadema, *bluetooth* o senzills).
- Llicència d'Office Premium per a les eines estàndard d'Office.
- Usuari personalitzat amb accés a la xarxa interna de l'SGISE, tant dins com fora de l'oficina.

Aquestes eines es consideren suficients per a la prestació de serveis sota el règim de teletreball, i les persones treballadores són responsables d'aquestes, i les han de traslladar des del centre de treball fins al domicili on presten serveis a distància.

Igualment, és obligació del professional fer el treball a distància en una ubicació, siga el seu domicili particular o una altra que indique a la Direcció, que reunisca les condicions necessàries per a fer el seu treball amb la mateixa eficiència, qualitat i seguretat que en el centre de treball. En aquest sentit, la persona treballadora haurà de respectar, en tot moment, les recomanacions estipulades pel Servei de Prevenció i informar l'SGISE de tots els canvis que hagen de produir-se amb l'antelació deguda.

(ii) *Prevenció de riscos laborals*

Les persones teletraballadores no podran patir cap perjudici comparatiu en matèria de prevenció de riscos laborals, i l'SGISE serà responsable de la protecció de la salut i de la seguretat professional de les persones teletraballadores i, paral·lelament, serà obligació de la persona treballadora complir les instruccions i els protocols de seguretat i salut laboral en relació amb el treball a distància per a evitar que aquest treball genere riscos i problemes per a la salut.

En aquest sentit, ens remetem al Protocol de seguretat i salut per al personal de l'SGISE en teletreball, que adjuntem com a **annex V**.

Sense perjudici que es detalle amb major concreció en aquest annex, passem a resumir a continuació les obligacions que principalment corresponen a cada part en matèria de seguretat i salut laboral:

- Per la seua part, l'SGISE garantirà el compliment efectiu de totes aquelles mesures previstes en la normativa de prevenció. En concret:
 - Es preveu l'avaluació dels riscos del lloc de treball mitjançant l'autoempenament per part de la persona treballadora d'una prova a aquest efecte⁶. En cas de negativa a l'empenament de l'esmentat test, s'acordaran altres mesures d'avaluació del seu lloc de teletreball, com pot ser l'accés al seu domicili.

⁶ El qüestionari per al desenvolupament de teletreball en el domicili es troba adjunt en el Protocol de seguretat i salut.

En aquest sentit i amb la finalitat de poder ser avaluat pel Servei de Prevenció els riscos del lloc de treball, la persona treballadora haurà d'emplenar la fitxa d'autorització d'accés al domicili particular, la qual s'adjunta com a annex V al present pla de teletreball.

- En el Protocol de seguretat i salut laboral annexat com a document III a aquest pla, es detallen la informació sobre els riscos existents i les mesures de protecció que adoptarà l'SGISE amb la finalitat d'evitar-los. En qualsevol cas, els principals riscos que es detecten consisteixen en trastorns musculoesquelètics, fatiga visual, estrés o riscos derivats de la transformació d'una part del domicili en lloc de treball.
- Es facilita formació teòrica i pràctica sobre l'ús de pantalles de visualització de dades, de conformitat amb el Reial decret 488/1997, de 14 d'abril, sobre disposicions mínimes de seguretat i salut relatives al treball amb equips que inclouen pantalles de visualització.

12. Mesures de vigilància i control

És facultat de l'SGISE realitzar les actuacions necessàries per a comprovar que la persona treballadora que presta serveis en teletreball compleix les seues obligacions laborals i les normes pròpies d'aquest règim de treball a distància.

En concret, quant a l'ús de l'equip i les eines informàtiques, l'SGISE es reserva el dret de monitorar i revisar, en estricte compliment dels límits que imposa la legislació vigent, els missatges de correu electrònic enviats, rebuts o creats amb el compte de correu electrònic corporatiu, amb la finalitat de comprovar el compliment de les polítiques i normatives definides per l'SGISE i previndre activitats que puguen afectar l'SGISE o fer-lo incórrer en responsabilitat.

No obstant això, preferentment s'utilitzaran els mètodes que siguen menys invasius i protegissen el dret a la intimitat i confidencialitat de la persona treballadora.

13. Drets en el marc de les relacions laborals a distància

Les persones treballadores que prestin serveis sota el règim de teletreball tindran els mateixos drets que les que prestin serveis íntegrament sota el règim presencial i que siguen directament comparables. Això és, no seran discriminades en cap de les seues condicions laborals, incloent-hi la retribució, l'estabilitat en l'ocupació, el temps de treball, la prevenció de riscos laborals, la formació i promoció professional, el gaudi dels drets a la intimitat personal, la protecció de dades i la desconnexió digital.

(i) Formació

El dret a la formació professional de les persones treballadores que presten serveis sota el règim de treball a distància no resultarà alterat, i hi podran assistir i participar en la mateixa mesura que els treballadors que presten serveis íntegrament sota el règim presencial.

L'SGISE facilitarà, sempre que això siga possible, que les formacions impartides per aquesta puguen realitzar-se en línia, sempre que aquestes coincidisquen amb algun professional que preste serveis a distància.

Si pot ser, la persona treballadora que es trobe prestant serveis en règim de teletreball haurà d'adaptar els dies de prestació de treball a distància si aquests coincidiren amb una formació que tinga caràcter obligatori i no siga possible la seua reproducció en format presencial i en línia.

(ii) Promoció professional

Les persones treballadores que presten serveis en règim de teletreball no veuran afectada la seua facultat d'optar als processos de cobertura interna i de promoció interna dins de l'organització.

(iii) Drets col·lectius

Les persones treballadores que presten serveis en aquest règim tindran ple dret a exercitar els seus drets de naturalesa col·lectiva amb el mateix contingut i abast que aquelles que presten serveis íntegrament de manera presencial. En aquest sentit, es podrà fer ús del mateix sistema que s'utilitza en l'actualitat.

(iv) Altres

Així mateix, l'SGISE evitarà qualsevol discriminació, directa o indirecta, particularment per raó de sexe, de les persones treballadores que presten serveis a distància.

Igualment, tindrà en compte les persones teletreballadores i les seues característiques laborals en el diagnòstic, implementació, aplicació, seguiment i avaluació de mesures del Pla d'igualtat.

De conformitat amb la normativa aplicable, l'SGISE tindrà en compte les particularitats d'aquesta modalitat de prestació de serveis en la configuració i aplicació de mesures contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament per causa discriminatòria i assetjament laboral. El mateix aplicarà en l'elaboració de mesures per a la protecció de les víctimes de violència de gènere per a les quals s'haurà de tindre en compte les potencials conseqüències que aquesta forma de prestació de serveis pot tindre en la protecció i garantia de drets sociolaborals de la persona.

Finalment, les persones teletreballadores tenen els mateixos drets que les que no ho són en matèria de conciliació i corresponsabilitat, incloent-hi el dret a l'adaptació de jornada establert en l'article 34.8 de l'Estatut dels Treballadors.

14. Deures en el marc de les relacions laborals

Les persones treballadores que presten serveis en règim de teletreball tindran les mateixes obligacions que les que presten serveis íntegrament sota el règim presencial, així com les següents obligacions que s'han de cenyir a la mateixa prestació del servei a distància:

(iii) Registre horari

Les persones treballadores que presten serveis a distància hauran de reflectir fidelment la jornada de treball efectiva que realitzen mitjançant l'eina e-OER- o la que s'utilitze en cada moment en l'SGISE, bé siga a través de l'aplicació web o l'app per a dispositius mòbils.

Aquesta eina ofereix una opció de registre de jornada per a les persones que presten serveis en règim de treball a distància, la qual haurà de ser triada en els termes descrits en el "Manual d'e-OER del personal d'oficines de SGISE".

(iv) Obligacions específiques

Les persones treballadores hauran d'actuar en tot moment de bona fe i complir fidelment les seues obligacions laborals en els termes i les condicions establides en el present pla, en el contracte de treball i en els acords col·lectius i individuals subscrits a aquest efecte, així com de conformitat amb el que es preveu en la normativa vigent.

15. Ús de mitjans digitals i protecció de dades

La política signada per les persones treballadores en relació amb la protecció de dades i l'ús de mitjans digitals serà directa i igualment aplicable a aquelles persones que presten els seus serveis en règim de teletreball.

Les eines propietat de l'SGISE que es posen a la disposició de les persones treballadores per a prestar els seus serveis hauran d'utilitzar-se per a un ús merament professional, i el seu ús per a fins personals està estrictament prohibit.

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de protecció de dades i d'ús correcte dels mitjans tecnològics i eines posats a la seua disposició serà susceptible d'implicar l'aplicació de les sancions disciplinàries (inclòs l'acomiadament disciplinari), així com totes les altres accions legals que es consideren oportunes.

En qualsevol cas, la persona treballadora en situació de teletreball, una vegada iniciada la sessió en el seu equip portàtil corporatiu, amb les seues credencials úniques de Windows per a fer ús de les aplicacions de l'SGISE, de l'emmagatzematge d'informació i de les aplicacions GVA, haurà de connectar-se, prèviament, a la xarxa privada virtual de l'SGISE -VPN-. Per a això, a través d'un programari instal·lat en local, FortiClient, i amb un doble factor d'autenticació (contrasenya individualitzada i *token* temporal rebut en el dispositiu mòbil corporatiu que cada empleat disposa) podrà connectar-se de manera segura a la xarxa privada de l'SGISE. Tant les contrasenyes d'usuaris de Windows (directori actiu) com les de la connexió VPN (Fortinet) són canviades amb una periodicitat de 3 i 6 mesos respectivament.

D'aquesta manera es genera un túnel de connexió únic i segur per a l'empleat, que es desconnecta després de 15 minuts d'inactivitat d'usuari en el seu equip.

(i) *Incidències*

En cas que es produïska qualsevol incidència tecnològica durant la prestació dels serveis en el centre de treball, així com durant la prestació de serveis a distància, la persona treballadora l'haurà de comunicar a Suport TIC, les dades de contacte del qual es detallen a continuació:

soporte.tic@sgise.es

961 974 501

D'altra banda, no es permet l'ús de mitjans electrònics o eines personals per a la prestació de serveis professionals, tant sota el règim de teletreball, com sota el règim de prestació de serveis de manera presencial.

Serà responsabilitat de les persones treballadores l'ús dels seus mitjans personals durant la prestació dels seus serveis.

16. Dret a la desconnexió digital

Tant les persones treballadores com l'SGISE hauran de respectar les recomanacions següents en matèria de desconnexió digital durant la prestació dels serveis en règim de teletreball i en règim presencial:

- No es podrà exigir a una persona treballadora que responga als seus correus electrònics, missatges i/o telefonades de caràcter professional durant el període de descans per vacances, permisos o llicències legalment establits, sempre que haja seguit les vies reglamentaris per a la sol·licitud d'aquest permís i haja complit les seues responsabilitats laborals.
- Si l'absència de la persona treballadora té una duració igual o inferior a un (1) dia, aquesta haurà d'activar el sistema automàtic de notificació de les seues eines de comunicació; aquesta notificació contindrà la data d'eixida i la data de retorn al treball.
- Es recomana evitar enviar correus electrònics durant l'interval de temps entre la finalització d'una jornada laboral i el començament de la següent, ni durant els caps de setmana. Si per motius d'organització personal del treball s'escrigueren aquests correus en aqueix període de temps, s'incentiva la utilització de la funció de "programació d'enviaments de correus", de manera que es programe el seu enviament per a primera hora de l'endemà.
- Així mateix, hauran de respectar-se les mesures i recomanacions emeses pel Servei de Prevenció de Riscos Laborals per a la protecció enfront de la sobrecàrrega d'informació del correu electrònic i l'estrés derivat de l'ús indegut d'eines digitals professionals.

17. Excepcionalitats aplicables a la modalitat de teletreball

En situacions d'excepcionalitat derivada de declaracions oficials de crisis sanitàries i emergències, s'adoptaran les mesures oportunes perquè la prestació de serveis mitjançant la modalitat de teletreball permeta garantir la seguretat i salut del personal i la prestació efectiva dels serveis.

18. Publicació del Pla

Aquest pla, una vegada negociat i aprovat per la Direcció General de l'SGISE serà comunicat al Comité Intercentres constituït en virtut de l'Acta d'11 de desembre de 2019, en el termini màxim de 15 dies des de la seua aprovació.

Posteriorment, serà publicat en la intranet corporativa, i serà públic i accessible a totes les persones treballadores de l'SGISE i se'n farà lliurament d'una còpia a les noves incorporacions.

Així mateix, i en el termini de 15 dies des de la seua aprovació, serà presentat per l'SGISE davant la Comissió de Diàleg Social.

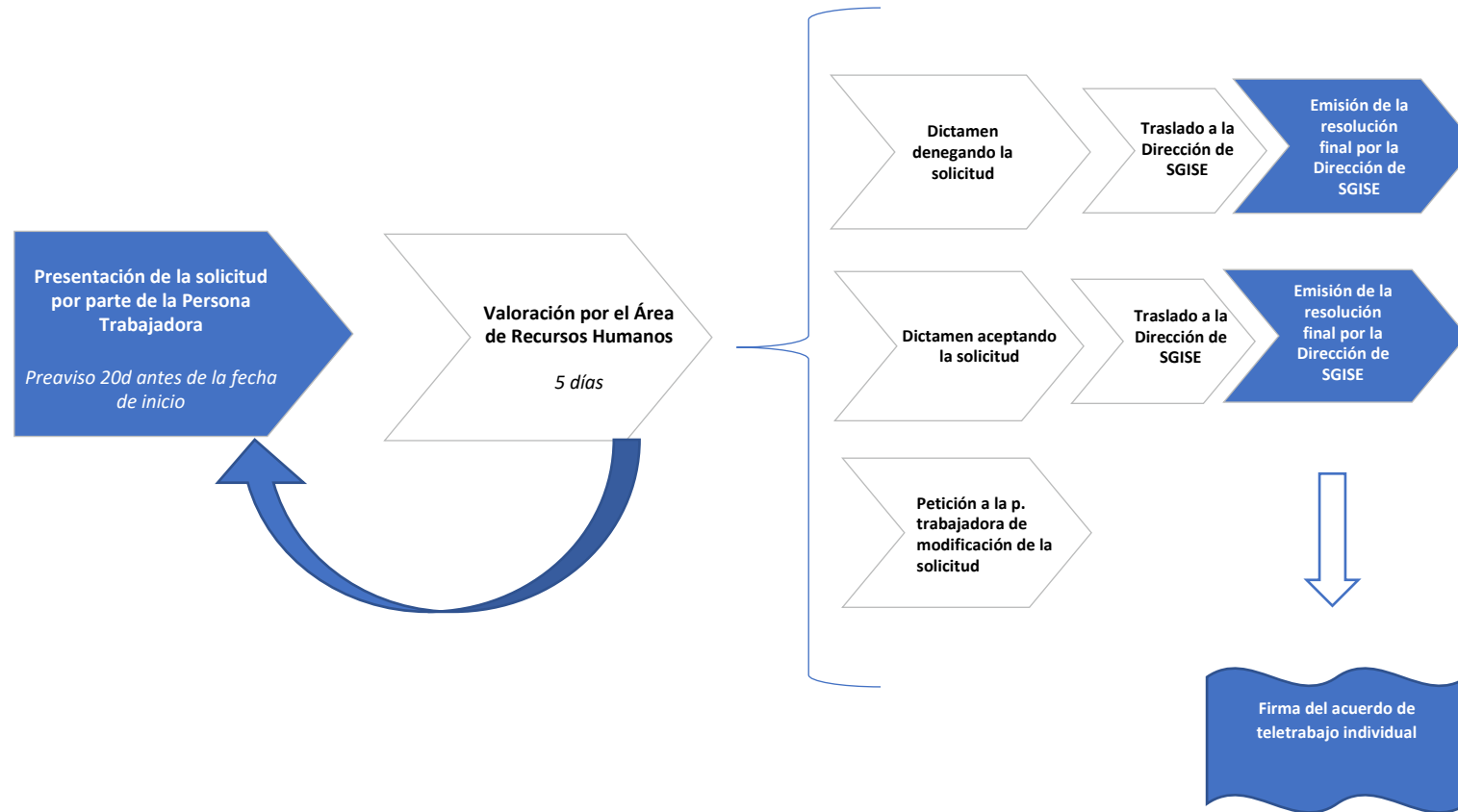
Qualsevol modificació que realitze l'SGISE sobre aquestes matèries, haurà de ser publicada pel mateix canal.

19. Entrada en vigor

Aquest pla entrarà en vigor en data 1 de juliol de 2022 i tindrà una validesa d'una (1) anualitat, i podrà prorrogar-se anualment, llevat que es publique un nou pla o l'SGISE acorde finalitzar la seua vigència.

ANNEX IV

1. Procés d'aprovació de les sol·licituds de prestació de serveis en règim de teletreball



2. Reversibilitat o extinció i retorn a la prestació de serveis en règim presencial



3. Pròrroga de l'acord de prestació de serveis en règim de teletreball

