

## PROTOCOL TELETREBALL

*Aprovat el dia 11 de novembre de 2025 amb el vist i plau del Comitè d'Empresa*

### Antecedents

En data de març de 2018, es va aprovar el primer protocol d'e-treball per al **Personal d'Administració i Serveis de TecnoCampus**. El protocol possibilitava el teletreball fins a un màxim del 20% de les jornades mensuals, establint un procediment de sol·licitud, seguiment i avaluació del teletreball.

En el conveni col·lectiu de la Fundació TecnoCampus pel període 2019-2022, es consolidava la possibilitat del teletreball fins a un màxim del 20% de la jornada. Concretament, l'article 25. referit al teletreball assenyalava:

“En matèria de treball a distància o teletreball, la Institució facilitarà la seva aplicació, sota les circumstàncies, temps i condicions que acordi la Direcció de l'empresa en aquells llocs de treball que, per la seva naturalesa i condicions, permetin el seu acompliment sota aquesta modalitat.

Referent a això, s'aplicarà el protocol vigent el qual contempla el dret a exercir aquesta modalitat de prestació laboral fins a un màxim de 20% de la jornada laboral setmanal.”

El 2020, amb la crisi sanitària derivada de la pandèmia del coronavirus i l'establiment de l'estat d'alarma, les autoritats van fer la recomanació (obligació en determinats períodes) del teletreball sempre que fos possible. En aquest nou context, el TecnoCampus s'ha adaptat adequant les dinàmiques de treball, les tecnologies (tan maquinària com programari) i les instal·lacions, per permetre un funcionament òptim tant en teletreball com en presència.

### 1. Normativa

El 22 de setembre de 2020 es publica el Real-Decret Llei 28/2020 de treball a distància, en el que es recullen les bases normatives per al desenvolupament de polítiques de teletreball a les empreses. En resum, el Real-Decret determina:

**Voluntarietat i acord del treball a distància.** El teletreball serà voluntari per les parts i requerirà d'acord. L'acord serà reversible per l'empresa i per la persona treballadora.

**Obligacions formals:** L'acord s'haurà de realitzar per escrit i l'empresa haurà d'entregar a la representació legal dels treballadors copia dels acords. La normativa també regula els aspectes que s'haurien de recollir en l'acord.

### 2. Definició de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball

**Treball a distància:** Realització de l'activitat laboral al domicili de la persona treballadora o el lloc escollit per aquesta.

**Teletreball:** Treball a distància dut a terme mitjançant sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.

Treball presencial: Prestat en el centre de treball de treball o el lloc designat per l'empresa.

S'entén treball a distància quan sigui de mínim un 30% de la jornada en un període de referència de tres mesos.

### **3. Objecte**

L'objecte del present protocol és regular la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, entesa com a forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

La regulació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball permetrà també avançar en l'orientació del treball als resultats, potenciar l'autonomia i la iniciativa del personal en la realització de les tasques encomanades i oferir més flexibilitat en l'ús i la distribució del temps de treball, sense detriment de la prestació del servei. També contribueix als objectius en matèria de canvi climàtic i mobilitat sostenible, i afavoreix la conciliació entre la vida personal i familiar.

### **4. Àmbit d'aplicació**

El present protocol serà aplicable a totes les persones treballadores del TecnoCampus del col·lectiu del PTGAS.

El col·lectiu del PDI es regularà per la normativa establerta pel centre universitari i el seu calendari acadèmic.

El col·lectiu del PTGAS es regularà en funció de les seves característiques específiques i els mitjans requerits per el seu desenvolupament.

En aquest sentit, no es podrà teletreballar quan:

- Totes les activitats del lloc de treball estiguin directament relacionades amb el lloc físic de treball.
- Sigui imprescindible la presència física en un horari específic.
- Hi hagi impossibilitat per a la planificació d'objectius i/o per la mesura de resultats.

Per les característiques de les seves funcions, els següents departaments no es regiran pel present acord marc de teletreball.

- Recepció
- Biblioteca
- Manteniment
- SERMAT
- Laboratoris
- Thinkin3D

Això, no exclou que un cop garantit el funcionament del servei en format presencial, puntualment algun membre de l'equip pugui exercir les seves funcions en teletreball, o que en determinats períodes estacionals, tot o part de l'equip del departament pugui treballar en format teletreball.

Igualment, la Fundació TecnoCampus podrà determinar la inclusió de col·lectius no susceptibles de fer teletreball, donant-ne trasllat a la representació dels treballadors i treballadores.

## **5. Procediment d'autorització per a la prestació del servei en la modalitat de teletreball**

La prestació de serveis en modalitat teletreball és de caràcter voluntari. La voluntat de prestar el servei en modalitat teletreball s'iniciarà a petició del treballador/a mitjançant formulari de sol·licitud d'autorització per a la prestació del servei en modalitat de teletreball.

Un cop feta la valoració de la sol·licitud, en el termini de 7 dies hàbils, es traslladarà a cada persona sol·licitant la resposta a la seva petició des del TecnoCampus. Si la petició de teletreball és acceptada es formalitzarà un document d'acord entre les parts.

Els acords de prestació dels serveis en modalitat de teletreball seran reversibles per ambdues parts i els termes de reversibilitat de l'acord per alguna de les parts hauran de notificar-se per escrit.

## **6. Distribució de la jornada en teletreball**

Amb caràcter general, la jornada es distribuirà de forma que fins a un màxim del 40% es puguin prestar en modalitat de teletreball pel col·lectiu del PTGAS.

Les jornades, amb caràcter general, equivaldran a les hores de presència, és a dir, 7,5 hores o 6 hores en jornada intensiva, sense perjudici d'aquelles persones treballadores que tinguin reconeguda una reducció de jornada prevista legalment o autoritzat un horari diferent.

Amb caràcter general no s'autoritzarà la prestació d'hores extraordinàries en modalitat de teletreball. Només es podran prestar serveis extraordinaris si es disposa d'una autorització expressa prèvia del responsable.

La jornada en teletreball permet una flexibilitat, respectant les pauses i descansos entre jornades, així com les franges horàries de disponibilitat obligatòries per interconnexió entre departaments que s'estableixin fins l'horari de permanència obligatòria.

La franja horària de disponibilitat obligatòria s'estableix de 9:30 a 14 hores. Durant aquesta franja horària la persona haurà d'estar localitzable i en actiu en tot moment durant les jornades de teletreball, llevat causa justificada.

En situació de teletreball, per necessitats del servei degudament justificades i amb preavís no inferior a vint-i-quatre hores, es podrà exigir la presència física obligatòria.

La jornada realitzada en la modalitat teletreball es registrarà per la persona treballadora mitjançant l'aplicació de registre horari a l'aplicatiu de gestió de persones/ portal del personal.

## **7. Requisits per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball**

S'haurà de notificar i registrar el centre de treball escollit per la persona per teletreballar.

El TecnoCampus haurà de proveir dels equips i eines informàtiques necessàries pel desenvolupament del teletreball.

## **8. Planificació de la prestació del servei en la modalitat de teletreball.**

Cada Direcció de Serveis serà l'encarregada de coordinar les persones a càrrec per un correcte funcionament del servei tant en presència com en teletreball.

## **9. Drets i deures del personal que presta serveis en la modalitat de teletreball**

El personal que presti serveis en la modalitat de teletreball té els drets i deures següents:

Drets i deures de les persones treballadores en teletreball:

- A la igualtat de tracte. Les persones en teletreball han de tenir la mateixa igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació.
- A la formació i a la promoció professional.
- A la dotació i manteniment dels mitjans, equips i eines.
- A la intimitat i protecció de dades.
- A la desconexió digital i a que se li garanteixi, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.
- A la representació legal i col·lectiva.
- A la flexibilitat horària i registre horari.
- La persona treballadora ha de garantir l'acompliment dels requisits exigits en matèria de prevenció de riscos laborals, protecció i confidencialitat de les dades.

L'empresa podrà adoptar les mesures que consideri oportunes de seguiment i control de les obligacions i deures laborals.

El TecnoCampus pot sol·licitar que la persona treballadora doni compte del treball realitzat durant la jornada de teletreball.

## **10. Drets i deures en matèria de prevenció de riscos laborals en la prestació de serveis en la modalitat de teletreball**

L'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva del treball a distància hauran de tenir en compte els riscos característics d'aquesta modalitat de treball, posant especial atenció en els factors psicosocials, ergonòmics i organitzatius. En particular, s'haurà de tenir en compte la distribució de la jornada, els temps de disponibilitat i la garantia de descansos i desconexions durant la jornada.

Per poder aplicar el teletreball s'haurà de fer una avaluació de riscos del lloc de treball, mitjançant un qüestionari i també, de forma obligatòria s'haurà de fer una formació online en riscos laborals associats al teletreball.

### **11. Comissió d'avaluació del teletreball**

Es crearà una comissió d'avaluació i seguiment del teletreball formada per Gestió de Persones i representants del comitè d'empresa.

### **12. Posada en marxa**

Aquest acord marc protocol de teletreball entrarà en vigor a partir del 1 de juliol de 2025.