



Preguntes freqüents (FAQs) sobre la Instrucció 5/2020, de 24 de maig, sobre reincorporació progressiva als centres de treball, teletreball i altres mesures organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2

A continuació presentem les preguntes més freqüents, amb les seves respostes, sobre la Instrucció 5/2020, de 24 de maig, sobre reincorporació progressiva als centres de treball, teletreball i altres mesures organitzatives d'aplicació al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu del coronavirus SARS-CoV-2, amb l'objectiu de facilitar la seva homogènia aplicació.

1. Quan s'ha de reincorporar el personal que gaudia d'un permís per deures inexcusables de caràcter públic?

Aquest personal s'ha de reincorporar a la prestació de serveis, ja sigui presencialment o en la modalitat de teletreball, de conformitat amb el que s'estableixi al Pla de contingència i reincorporació progressiva. La reincorporació s'ha de fer efectiva en el moment d'aprovar-se el Pla de contingència i reincorporació progressiva i, com a màxim, l'1 de juny de 2020. L'excepció prevista al punt 9.3 de la Instrucció es refereix als serveis o unitats que hagin hagut de reiniciar necessàriament les seves activitats abans dels terminis indicats, no amb posterioritat.

2. En quina situació es troba el personal que estava de permís per deures inexcusables i que pel tipus d'activitat o funcions podria prestar serveis presencials exclusivament, com ara el personal subaltern?

En aquests supòsits caldria aplicar de forma combinada les mesures previstes a la Instrucció. S'hauria d'explorar al màxim la possibilitat de reincorporació temporal en centres de treball diferents a l'habitual, sense canvi de localitat de destinació, o bé atribució temporal de funcions o altres formes de provisió, incloent també la possibilitat que durant el teletreball facin formació. Aquest teletreball pot ser per a tota la setmana o bé parcial amb la possibilitat de limitar els dies de prestació presencial durant la setmana, que poden ser consecutius o alterns.

3. Es pot mantenir el permís per deures inexcusables de caràcter públic per al personal adscrit a alguns serveis o activitats en funció de les fases previstes a la Instrucció?

No, el permís per deures inexcusables de caràcter públic no es pot donar més enllà de l'1 de juny, tot el personal s'ha de reincorporar com a màxim en aquesta data, ja sigui presencialment o en teletreball.

4. És possible mantenir el permís per deures inexcusables de caràcter públic per al personal especialment sensible?

No, el permís per deures inexcusables de caràcter públic no es pot donar més enllà de l'1 de juny, cal adoptar les accions i mesures específiques previstes per al personal especialment sensible.

5. En quina situació es troba el personal especialment sensible fins a la valoració pel servei de prevenció?

És essencial que els serveis de prevenció facin la valoració i determinin si procedeix o no la reincorporació presencial en cada cas concret de personal especialment sensible amb les mesures específiques indicades, sense que es puguin produir reincorporacions presencials abans de disposar de la valoració i informe. Atès que el permís per deures inexcusables decau l'1 de juny, cal buscar opcions perquè puguin fer tasques prestant serveis en modalitat de teletreball, entenent que el servei de prevenció ha de fer les valoracions individualitzades amb la major celeritat possible.

6. Un cop valorats pel servei de prevenció, quines mesures s'apliquen als empleats públics especialment sensibles?

Un cop valorats com a tals pels serveis de prevenció, si es tracta de personal adscrit a serveis no presencials, prestaran serveis en teletreball. Si en canvi estan adscrits a serveis presencials, l'informe de valoració determinarà si es poden reincorporar al seu lloc de treball amb les mesures específiques indicades pels serveis de prevenció. Si això no és possible, s'habilitarà el teletreball mitjançant fórmules especials fins la fase de nova normalitat, com les atribucions temporals de funcions diferents a les pròpies del lloc ocupat.

7. Les mesures previstes per als empleats públics amb fills o filles menors de 14/12 anys o persones dependents a càrrec operen de forma independent?

Sí, els apartats 1 i 2 del punt 8 de la Instrucció operen de forma independent. L'apartat primer estableix una preferència entre el personal que ha de prestar serveis presencialment en favor dels empleats públics amb fills o filles menors de 14 anys o persones dependents a càrrec, pel que fa a l'aplicació dels sistemes de flexibilitat horària, règim de torns i fixació d'horaris especials.

L'apartat segon preveu dues mesures -teletreball i, subsidiàriament, permís de conciliació- per als empleats públics amb fills o filles menors de 12 anys o persones dependents a càrrec sempre i quan concorrin determinades circumstàncies: que s'hagin vist afectats pel tancament de centres educatius, de gent gran o persones discapacitades i que es tracti de famílies monoparentals o en què l'altre progenitor presti serveis presencials a jornada completa en el sector públic o privat.

8. Es poden acollir al permís de conciliació tots els empleats públics amb fills o filles menors de 12 anys o persones dependents a càrrec?

No, exclusivament aquells en els quals concorrin les següents circumstàncies: que s'hagin vist afectats pel tancament de centres educatius, de gent gran o persones discapacitades i que es tracti de famílies monoparentals o en què l'altre progenitor presti serveis presencials a jornada completa en el sector públic o privat, i sempre que ho acreditin en la forma prevista a la Instrucció.

9. Aquest personal pot triar entre prestar serveis en modalitat de teletreball i el permís de conciliació?

No, aquests empleats prestaran serveis en la modalitat de teletreball amb les adaptacions horàries que siguin necessàries i, només quan això no sigui possible perquè el tipus de servei o activitat no es pot prestar en teletreball, podran acollir-se al permís per conciliació.

10. Fins quan es pot gaudir del permís de conciliació? I del teletreball en les condicions de l'apartat 8.2 de la Instrucció?

La vigència d'aquestes dues mesures és limitada, la previsió és que duri unes setmanes: fins el moment de finalització del curs escolar i la reobertura dels serveis socials d'atenció a les persones amb discapacitat i/o en situació de dependència i, alternativament, fins la data en que existeixin limitacions amb caràcter general a la realització d'activitats d'infància i joventut, incloent el lleure i similars.

Transcorregut aquest termini, el permís de conciliació decau. Pel que fa a la prestació de serveis en teletreball, aquest personal tindrà preferència pel que fa a l'aplicació dels sistemes de flexibilitat horària, règim de torns i fixació d'horaris especials i es podrà teletreballar el nombre de jornades que es determini en funció de l'establert al Pla de contingència i reincorporació progressiva.

11. El permís de conciliació es troba condicionat per les diferents fases de reincorporació del personal que s'estableixen al punt 4.2 de la Instrucció?

No, el permís de conciliació no està vinculat a aquestes fases.

12. Es pot combinar el teletreball i el permís de conciliació?

No, no és possible combinar el teletreball i el permís de conciliació. El permís de conciliació només es pot concedir en cas de què sigui impossible prestar serveis en modalitat de teletreball, amb les adaptacions horàries que siguin necessàries. Aquesta impossibilitat de teletreballar és per raó de la naturalesa del servei o activitat –que necessàriament s'hagi de prestar presencialment-, no per les circumstàncies personals del treballador.

13. Seria possible combinar prestació de serveis presencials uns dies de la setmana i permís de conciliació altres dies?

Sí, sempre i quan concorrin les circumstàncies per concedir el permís de conciliació només uns dies de la setmana i resti acreditat. Per exemple, quan l'altre progenitor treballi presencialment en jornada completa uns dies de la setmana.

14. Als empleats públics amb fills o filles menors de 12 anys o persones dependents a càrrec en les quals no concorrin les circumstàncies i requisits del punt 8.2 de la Instrucció per al permís de conciliació, quines mesures específiques se'ls hi apliquen?

Quan hagin de prestar serveis presencialment tindran preferència pel que fa a l'aplicació dels sistemes de flexibilitat horària, règim de torns i fixació d'horaris especials.

15. Es pot combinar prestació de serveis presencials uns dies de la setmana i teletreball altres dies?

Sí, es poden prestar serveis en la modalitat de teletreball durant la totalitat de la jornada setmanal o bé durant una part de la jornada setmanal en jornades diàries completes en funció de l'establert al Pla de contingència i reincorporació progressiva del departament i organisme autònom.

16. Es pot combinar prestació de serveis presencials i teletreball en una mateixa jornada diària?

No seria possible prestar serveis una part d'una jornada diària presencial i una altra part en modalitat de de teletreball.

17. El personal que desenvolupa tasques d'inspecció o de treball de camp fora del centre de treball pot fer teletreball la part de la jornada diària que resti per fer?

Sí, són modalitats de treball a distància, no de treball presencial en el centre de treball, i, per tant, aquest personal pot desenvolupar la seva jornada diària realitzant les esmentades tasques i finalitzar la jornada amb teletreball. A aquestes efectes, es podria considerar que tota la jornada és en règim de teletreball.

18. Quina és la jornada autoritzada en la modalitat de teletreball?

Les jornades diàries autoritzades en la modalitat de teletreball han de ser: per al personal amb jornada ordinària, de 7 hores i 30 minuts (o 7 hores en jornada d'estiu), per al personal amb jornada de dedicació especial, de 8 hores (o 7 hores i 30 minuts

en jornada d'estiu) i per al personal amb jornades reduïdes o parcials, s'apliquen les corresponents equivalències proporcionals (o les hores proporcionals en jornada d'estiu). No és possible, per tant, realitzar en una jornada diària de teletreball menys o més hores.

19. I en el cas de permís de flexibilitat horària recuperable per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau (i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills)?

En aquest cas, atès que obligatòriament s'han de recuperar les hores la mateixa setmana (o la següent, si no has estat possible recuperar-les durant la mateixa setmana), estaria justificat que es realitzessin més de 7 hores i 30 minuts, per tal de recuperar les hores deixades de treballar, prèvia comunicació d'aquesta circumstància al Servei de Recursos Humans.

20. I en el cas de recuperació obligatòria d'absències per motius de contaminació ambiental o situacions d'emergència?

En aquest cas, atès que obligatòriament s'han de recuperar les hores durant un període determinat (4 mesos), estaria justificat que es realitzessin més de 7 hores i 30 minuts (o les corresponguin en funció de la jornada de l'empleat/da públic/a), per tal de recuperar les hores deixades de treballar, prèvia comunicació d'aquesta circumstància al Servei de Recursos Humans.

21. És possible realitzar més hores diàries a efectes del còmput del permís de flexibilitat horària recuperable de l'article 14 bis Decret 56/2012, de 29 de maig, de jornada i horari?

No, en modalitat de teletreball no serà possible generar hores a efectes de computar -ho com a excés de jornada diària. Exclusivament en el cas que el personal tingués hores pendents de recuperar obligatòriament abans del confinament, estaria justificat que es realitzessin més de 7 hores i 30 minuts (o les corresponguin en funció de la jornada de l'empleat/da públic/a), per tal de recuperar les hores deixades de treballar, prèvia comunicació d'aquesta circumstància al Servei de Recursos Humans.

22. Es poden realitzar serveis extraordinaris en la prestació de serveis en teletreball?

Igual que amb la prestació de serveis presencial, amb caràcter general no s'autoritzarà la prestació de serveis extraordinaris en modalitat de teletreball. En cap cas es poden prestar serveis extraordinaris sense disposar d'una autorització expressa prèvia de l'òrgan competent, en els termes previstos a la normativa de jornada i horari.

23. La franja horària de disponibilitat ha de coincidir amb la totalitat de l'horari de 9 a 14h?

No, no necessàriament han de coincidir. La franja horària de disponibilitat serà la acordada entre la persona que teletreballa i la persona supervisora. La resta de jornada admet una flexibilitat total, respectant les pauses i els descansos entre jornades.

24. Al personal que es trasllada al Districte Administratiu, quin règim s'aplica a la prestació de serveis en modalitat de teletreball?

Mentre es trobi vigent la Instrucció 5/2020 de 24 de maig, el teletreball es regirà per aquesta Instrucció, restant en suspens les regles de teletreball previstes a la Instrucció 1/2020, de 28 de febrer, sobre el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya a Barcelona.

Barcelona, 8 de juny de 2020