

## *Disposicions generals – Instruccions*

### **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.**

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.

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) ha suposat 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 dels empleats i les empleades municipals.

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 essencials per part de les persones treballadores de l'Ajuntament i els seus organismes. Aquesta mesura va ser consensuada amb la representació sindical.

En aquest sentit, l'Ajuntament de Barcelona ha apostat, en la mesura del possible, per dotar d'eines i recursos que fessin possible que les persones treballadores desenvolupessin les seves tasques des dels seus propis domicilis. Aquest sistema de treball ha estat possible en la majoria de serveis municipals, mercès a l'esforç i dedicació dels serveis informàtics així com per la implicació i disposició de les treballadores i treballadors.

Durant aquest temps, el treball a distància ha permès garantir la continuïtat de la majoria dels serveis municipals no essencials a la vegada que ha contribuït a disminuir la mobilitat de persones a la ciutat (la plantilla del grup municipal són 14.000 persones), tan important en la transmissió de la malaltia.

Actualment, en els moments de planificar el que s'ha denominat desescalada o desconfinament, o transició a la nova normalitat, el treball a distància continua essent la modalitat prioritària. Així s'estableix en els articles 5 i 6 del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, prorrogats més enllà de la finalització de la seva vigència d'un mes en els termes de l'article 15 del Reial decret llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per donar suport a l'economia i l'ocupació.

Així mateix es contempla en el Pla per a la transició cap a una nova normalitat, aprovat per Acord pel Consell de Ministres de data 28 d'abril de 2020 i a l'article 3 de la Resolució del secretari d'Estat de Política Territorial i Funció Pública de 5 de maig de 2020 sobre mesures a

adoptar en els centres de treball dependents de l'Administració General de l'Estat amb motiu de l'aprovació del Pla per a la transició cap a una nova normalitat. També es recull en el Pla de transició del confinament, desconfinament gradual i nova normalitat de la Generalitat de Catalunya.

A l'Ajuntament de Barcelona, el Decret d'Alcaldia de 24 d'abril de 2020, sobre mesures addicionals de prevenció, de protecció i organitzatives en la prestació dels serveis municipals durant el perllongament de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19 segueix establint que les persones treballadores han de desenvolupar les seves tasques preferentment mitjançant treball a distància, en modalitat no presencial.

En previsió al perllongament de les fases en què els serveis es prestaran mitjançant modalitat no presencial de treball, es fa necessari establir un seguit de pautes que regeixin exclusivament en aquest període en què es mantinguin restriccions sanitàries derivades de la pandèmia, com són la regulació de jornada i horaris o els recursos i eines de treball necessaris. Així mateix en aquest àmbit adquireix una importància especial el dret de desconnexió recollit a l'article 88 de la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

L'objecte d'aquesta Instrucció és, doncs, aquest: establir les pautes en el treball a distància realitzat pel personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona i de les entitats del grup municipal adherides al vigent Acord de condicions de treball, durant l'àmbit temporal delimitat per la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, sense que es tracti del model de teletreball.

Per tot això, amb la finalitat d'establir el contingut mínim del treball a distància de forma transitòria mentre es manté la situació extraordinària originada per la propagació de la COVID-19 en funció de les recomanacions sanitàries i fins que es negociï i s'implanti el teletreball, i vista la Regulació per la qual s'ordenen els documents municipals que incideixen sobre la interpretació i l'aplicació de les normes i de creació del Registre Municipal d'Instruccions i Circulars aprovada per la Comissió de Govern en acord de 15 d'abril de 2015,

Resolc,

Aprovar la instrucció relativa a l'establiment de pautes en el treball a distància durant la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19

## **1. Objecte, definició de treball a distància i àmbit temporal d'aplicació**

1.1. Aquesta Instrucció té per objecte establir les pautes aplicables a la modalitat de treball a distància realitzat pel personal al servei de l'Ajuntament de Barcelona i les altres entitats incloses en l'àmbit d'aplicació mentre dura la crisi sanitària ocasionada per la malaltia COVID-19.

1.2. S'entén per treball a distància als efectes de la present instrucció la forma d'organització del treball en virtut de la qual més del quaranta per cent (40%) de la jornada laboral es desenvolupa de forma no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la

comunicació, amb l'objectiu d'evitar la propagació de la COVID-19 i salvaguardar la salut de les persones treballadores.

1.3. La modalitat de treball a distància s'ha d'aplicar amb criteris d'homogeneïtat en serveis similars i en els termes previstos en els Plans de restabliment dels serveis municipals, d'acord amb el Decret d'Alcaldia de 24 d'abril de 2020 i durant el període d'excepcionalitat derivat de la crisi sanitària de la COVID-19, i s'estendrà fins que finalitzi el procés d'incorporació presencial del personal als centres de treball o fins que es negociï i s'implanti la modalitat de teletreball.

## **2. Àmbit subjectiu d'aplicació**

Aquesta Instrucció és d'aplicació al personal que presta serveis a l'Ajuntament de Barcelona, els organismes autònoms i els altres ens instrumentals adherits al vigent Acord de condicions de treball 2017-2020, sense perjudici que pugui adoptar-se en termes similars per al personal de la resta d'ens del grup municipal (empreses, consorcis, fundacions o associacions adscrites a l'Ajuntament de Barcelona), prèvies les adaptacions i els procediments que corresponguin.

## **3. Organització del treball a distància**

3.1. Les condicions generals del treball a distància es basen en els principis de responsabilitat i compromís de tot el personal.

3.2. Les persones titulars de les direccions i els departaments de l'Ajuntament de Barcelona i de les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació han de donar les directrius necessàries sobre les tasques a desenvolupar i els objectius a assolir per part del personal que desenvolupi les tasques en modalitat de treball a distància.

Així mateix, han d'establir mecanismes per assegurar el contacte entre les persones treballadores, amb independència de la modalitat de prestació de serveis, a fi d'evitar la sensació d'aïllament ocupacional.

## **4. Equips i eines**

4.1. En la mesura que sigui possible, l'Ajuntament de Barcelona i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació han de proporcionar els equips, les eines necessàries per al desenvolupament de l'activitat a distància i els sistemes tecnològics corporatius per, entre altres, la celebració de reunions virtuals.

4.2. En cas que s'utilitzin mitjans propis, el treball a distància ha de tenir en compte els mitjans de què disposi la persona treballadora.

4.3. En cas que en el treball a distància s'utilitzin mitjans propis, les persones treballadores han de seguir les recomanacions de seguretat i protecció que estableixi l'Institut Municipal d'Informàtica.

4.4. Les persones treballadores que acreditin increments de despesa en els consums de serveis de telefonia i d'internet derivades de la utilització de mitjans propis en el treball a distància poden sol·licitar-ne l'abonament prèvia justificació del diferencial respecte la despesa habitual anterior a l'entrada en vigor de l'estat d'alarma.

4.5. L'Ajuntament ha de garantir la formació de les persones treballadores per a l'adequada utilització dels sistemes, en cas que sigui necessari, així com l'assistència tècnica que es pugui requerir.

## 5. Jornada i horaris

5.1. La jornada en règim de modalitat de treball a distància ha de respectar les pauses i els descansos entre jornades, així com les franges horàries de disponibilitat obligatòries, per interconnexió i coordinació, que s'estableixen a l'apartat 5.3.

5.2. El passi a la prestació de serveis en modalitat de treball a distància no comporta l'alteració de la jornada de la persona treballadora.

5.3. Les franges horàries de disponibilitat obligatòries en la modalitat de treball a distància són les següents:

- a) En horari comú: de dilluns a divendres de 09.30 a 14.00 hores i la tarda setmanal assignada.
- b) En horari d'estiu i Nadal: de dilluns a divendres de 09.30 a 14.00 hores.
- c) El temps restant fins a completar la jornada setmanal s'ha de realitzar de manera flexible entre les 7.30 hores i les 20.00 hores.

5.4. El personal que tingui persones al seu càrrec i es vegin afectades pel tancament dels centres educatius o centres d'atenció a persones a càrrec, mentre es mantingui aquest tancament, poden sol·licitar mesures de flexibilitat sense subjecció a la normativa vigent en matèria de jornada i horaris.

Aquestes adaptacions han de ser raonables i proporcionades en relació amb les necessitats de la persona treballadora i amb les necessitats organitzatives i les càrregues de treball.

El dret previst en aquest apartat és un dret individual de cadascuna de les persones progenitores o cuidadores i el seu exercici ha de ser justificat, raonable i proporcionat en relació amb la situació de l'organització. En cas que ambdues persones progenitores o cuidadores treballin a l'Administració es considera convenient que aquest dret s'exerceixi de forma corresponsable, garantint l'equitat de gènere i mantenint un equilibri en el repartiment de les tasques domèstiques i de cures.

5.5. Amb caràcter general no s'autoritzarà la prestació de serveis extraordinaris en la modalitat de treball a distància.

## 6. Desconnexió digital

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

6.2. Amb caràcter general i per tal de garantir el dret a la desconexió digital s'han de seguir les següents pautes de treball:

- a) No s'han d'enviar correus electrònics, ni missatges de telefonia, amb temàtica laboral, entre les 20:00 i les 07.30 hores del matí, sense perjudici que la resposta es circumscriui en els termes de l'apartat 5.
- b) No s'han d'enviar correus en caps de setmana ni festius, excepte en cas de necessitat i/o d'urgència.
- c) Les reunions de treball s'han de celebrar en les franges horàries de disponibilitat obligatòries.

## 7. Drets i deures

7.1. El personal que presta serveis en la modalitat de treball a distància té els drets i deures previstos a la normativa vigent i a l'Acord de condicions de treball de l'Ajuntament de Barcelona, 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.

7.2. Les persones que es trobin en situació de baixa per incapacitat temporal poden accedir a la formació virtual, amb caràcter voluntari i sempre que no afecti al seu estat de salut, havent de complir els requisits establerts en cada activitat formativa per obtenir l'acreditació que correspongui.

## 8. Mesures de prevenció

8.1. En compliment del deure de protecció establert a l'article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, l'Ajuntament 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.

8.2. L'Ajuntament de Barcelona posa a disposició del personal municipal un servei d'atenció psicològica per orientar i minimitzar l'impacte psicològic de la pandèmia.

8.3. El Servei de Prevenció de Riscos Laborals de l'Ajuntament o de cada ens ha de determinar les mesures de prevenció i protecció que les persones treballadores han d'adoptar en el treball a distància.

8.4. L'Ajuntament ha de dissenyar i implementar una campanya d'informació per tal de difondre les mesures preventives en el treball a distància. A aquests efectes s'ha de reservar un espai específic a la intranet.

8.5. Mentre estigui vigent el Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, s'entén complerta l'obligació d'efectuar l'avaluació de riscos, en els termes previstos en l'article 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, amb caràcter excepcional, a través d'una autoavaluació realitzada voluntàriament per la mateixa persona treballadora, a proposta del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

## **9. Directriu addicional: inici dels treballs per al disseny i implementació del teletreball**

En compliment del que disposa l'Acord de condicions de treball i el Pla d'Igualtat, a partir de setembre de 2020 l'Ajuntament de Barcelona ha d'iniciar els treballs per a dissenyar i implementar el teletreball com a modalitat ordinària de prestació de serveis conjuntament amb el treball presencial, més enllà de l'àmbit temporal d'aquesta instrucció i prèvia negociació amb la representació de les treballadores i treballadors.

## **10. Directriu final: entrada en vigor, publicació i inscripció.**

1. Aquesta Instrucció entra en vigor el dia de la seva publicació a la Gasetta municipal de Barcelona i té vigència indefinida fins a la seva derogació, revisió o modificació segons l'evolució de la situació epidemiològica i d'acord amb les instruccions o directrius de l'autoritat sanitària i/o quan s'hagi implementat el teletreball. Així mateix, s'ha de publicar en el Butlletí Oficial de la Província de Barcelona i al web municipal i de les entitats del grup municipal compreses en l'àmbit d'aplicació.

2. Les indemnitzacions econòmiques derivades del previst a l'apartat 4.4 són d'aplicació als increments de despesa ocasionats des del 14 de març de 2020.

3. S'ha de donar compte d'aquesta Instrucció a l'Alcaldia i al Consell Municipal.

4. Aquesta Instrucció s'ha d'inscriure en el Registre Municipal d'Instruccions i Circulars.

Barcelona, 15 de maig de 2020. La gerent municipal, Sara Berbel Sánchez.