

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL INSULAR DE MENORCA

10156

Acord del Ple del Consell Insular de Menorca de 16 d'octubre de 2023, relatiu a la modificació de l'acord de regulació del teletreball al Consell Insular de Menorca, aprovat per acord de Ple de data 19 d'octubre de 2020 (exp. 0604-2020-000252)

Dia 30 de setembre es publicà en el BOE núm. 259 el Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

L'acord de teletreball al Consell Insular de Menorca es va prendre de forma precipitada, forçats per la urgència de les conseqüències derivades de la declaració de pandèmia mundial provocada per la COVID. Tot i aquesta precipitació, aquest acord ha tingut els seus efectes positius durant el període de pandèmia.

Un cop superada la situació de pandèmia i amb l'experiència obtinguda durant aquest període, totes les parts convenim amb la necessitat de fer algunes modificacions que acabin per donar forma a allò que estableix l'article 47 bis de Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Com a consellera executiva del Departament d'Economia i Serveis Generals proposa a la Comissió de Govern, amb el dictamen previ de la comissió informativa pertinent, que adopti l'acord següent:

Primer. Aprovar les modificacions següents de l'acord sobre la regulació del teletreball al Consell Insular de Menorca, aprovades per les organitzacions sindicals legitimades i els representants del Consell Insular de Menorca en la Mesa General de Negociació de dia 26 de setembre de 2023.

MODIFICACIÓ DE L'ACORD DE REGULACIÓ DEL TELETREBALL EN EL CONSELL INSULAR DE MENORCA

- Modificació del punt tercer.

S'afegeix un tercer paràgraf al punt Tercer:

«Les autoritzacions per fer teletreball tindran una duració màxima de tres mesos, que podran ser prorrogades de forma expressa.

- Anul·lació de l'annex III i modificació del punt quart, que passa a estar redactat de la següent manera:

“Quart. El personal que s'aculli a la modalitat de teletreball ha de combinar-la amb la modalitat presencial.

L'assistència mínima en forma presencial serà, per a tot el personal autoritzat, de tres jornades senceres setmanals.

La distribució entre el personal d'un mateix lloc no singularitzat i d'un mateix servei o secció pot no ser uniforme en funció de les càrregues familiars (fills menors de 12 anys, familiar dependent necessitat d'ajuda, etc.) i la distància del lloc de residència, sense que aquestes circumstàncies puguin suposar un greuge notable per als empleats que no tenen circumstàncies reguladores.”

- Interpretar que el punt sisè entrarà en vigor quan es determini la carrera professional del personal del Consell Insular de Menorca.

En tant que no s'aprovi la carrera professional, el Consell Insular de Menorca podrà establir els instruments d'avaluació del teletreball que, d'acord amb el punt setè, es considerin oportuns per a l'acompliment obligatori de l'horari de feina i de les tasques encomanades.

Segon. Disposar la publicació d'aquest acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Als efectes informatius es transcriu en annex el document íntegre amb les modificacions.

El Ple en sessió de caràcter ordinari de data 16 d'octubre de 2023 adoptà per unanimitat dels membres presents adoptà els acords següents:

Primer. Aprovar les modificacions següents de l'acord sobre la regulació del teletreball al Consell Insular de Menorca, aprovades per les organitzacions sindicals legitimades i els representants del Consell Insular de Menorca en la Mesa General de Negociació de dia 26 de



setembre de 2023.

MODIFICACIÓ DE L'ACORD DE REGULACIÓ DEL TELETREBALL EN EL CONSELL INSULAR DE MENORCA

- Modificació del punt tercer.

S'afegeix un tercer paràgraf al punt Tercer:

«Les autoritzacions per fer teletreball tindran una duració màxima de tres mesos, que podran ser prorrogades de forma expressa.

- Anul·lació de l'annex III i modificació del punt quart, que passa a estar redactat de la següent manera:

“Quart. El personal que s'aculli a la modalitat de teletreball ha de combinar-la amb la modalitat presencial.

L'assistència mínima en forma presencial serà, per a tot el personal autoritzat, de tres jornades senceres setmanals.

La distribució entre el personal d'un mateix lloc no singularitzat i d'un mateix servei o secció pot no ser uniforme en funció de les càrregues familiars (fills menors de 12 anys, familiar dependent necessitat d'ajuda, etc.) i la distància del lloc de residència, sense que aquestes circumstàncies puguin suposar un greuge notable per als empleats que no tenen circumstàncies reguladores.”

- Interpretar que el punt sisè entrarà en vigor quan es determini la carrera professional del personal del Consell Insular de Menorca.

En tant que no s'aprovi la carrera professional, el Consell Insular de Menorca podrà establir els instruments d'avaluació del teletreball que, d'acord amb el punt setè, es considerin oportuns per a l'acompliment obligatori de l'horari de feina i de les tasques encomanades.

Segon. Disposar la publicació d'aquest acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

La qual cosa us comunic perquè en prengueu coneixement i tengui els efectes que corresponguin, al mateix temps que us faig saber que contra l'acord precedent, que posa fi a la via administrativa, podreu interposar els recursos següents:

La qual cosa es comunica per general coneixement i perquè tengui els efectes que corresponguin, al mateix temps que es fa saber que contra l'acord precedent, que posa fi a la via administrativa, es poden interposar els recursos següents:

- En el termini d'un mes a partir de l'endemà de la publicació d'aquest edicte en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, recurs potestatiu de reposició davant el Ple. Aquest recurs s'entendrà desestimat si no s'ha notificat la resolució quan hagi transcorregut un mes des de la seva interposició. Contra la desestimació per silenci del recurs de reposició es pot interposar recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma.
- En el termini de dos mesos a partir de l'endemà de la publicació d'aquest edicte en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, recurs contenciós administratiu davant el Jutjat Contenciós Administratiu de Palma sempre que no s'hagués interposat recurs potestatiu de reposició, atès que en aquest cas s'haurà d'esperar que se'n dicti resolució.

Tot això sens perjudici que es pugui utilitzar qualsevol altre recurs que es consideri procedent en dret.

Tot l'anterior s'ajusta a la Llei 29/1998, de 13 de juliol, que regula de la jurisdicció contenciosa administrativa, i a la Llei 39/2015 d'1 d'octubre del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Finalment, escau d'indicar que la interposició dels recursos pertinents no suspèn l'eficàcia de la resolució impugnada ni interromp els terminis que se'n puguin derivar, excepte que l'autoritat competent ho acordi expressament.

Maó, 26 d'octubre de 2023

Per delegació del president,

La secretària

Rosa Salord Olèo

(DP 129/2023, de 27 de juliol)

(Boib núm. 106, de 29 de juliol de 2023)



ANNEX**NORMES DE TELETREBALL AL CONSELL INSULAR DE MENORCA**

Aquesta normativa interna té sempre com a punt de partida i arribada el SERVEI PÚBLIC. Tota la regulació i actuacions, així com qualsevol interpretació d'aquesta, ha de tenir com a objecte i límit la millora de l'organització del treball i el servei públic.

Per aquest motiu i tenint present la diversitat d'usuaris a qui s'adreça el Consell Insular de Menorca, i les capacitats tecnològiques dels ciutadans, s'ha d'assegurar en tot cas l'atenció presencial als usuaris.

Els mitjans que s'estableixin per ordenar l'accés presencial no poden suposar en cap moment l'impediment fàctic de l'accés, per aquest motiu el Consell Insular de Menorca obrirà una línia de comunicació directa i específica amb els ciutadans per tal de copsar la recepció d'aquestes mesures en la ciutadania.

Primer. El teletreball és voluntari i reversible, i s'ha de basar en el mutu acord amb el Consell Insular de Menorca.

S'entén per prestació de serveis en la modalitat de teletreball la forma d'organització del treball en virtut de la qual la totalitat o una part de la jornada diària es desenvolupa, sempre que les necessitats del servei ho permetin, de manera no presencial i mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació.

Segon. Els requisits per prestar serveis en la modalitat de teletreball són:

- Ocupar un lloc de treball susceptible de ser exercit en la modalitat de teletreball, és a dir, ocupar llocs de treball que puguin desenvolupar-se de forma autònoma i no presencial, sense necessitat de ser supervisats presencialment o guiats de manera contínua, ateses les seves característiques específiques i els mitjans requerits per desenvolupar-los. En aquest sentit, no són susceptibles de ser exercits mitjançant la modalitat de teletreball els llocs de treball d'atenció directa al públic; els llocs de treball de secretari o secretària d'alt càrrec, i els llocs de treball que comporten la prestació de serveis presencials.
- Disposar d'un equip informàtic i de sistemes de comunicació i connectivitat a internet suficients i segurs, amb les característiques que defineixi el departament o l'organisme autònom d'adscripció per a cada perfil professional.
- Disposar d'un espai de treball que compleixi amb els requisits establerts a la normativa de prevenció de riscos laborals.

Tercer. El teletreball ha de ser sol·licitat mitjançant intranet i autoritzat prèviament a l'inici de l'activitat.

El teletreball s'ha de sol·licitar amb una antelació d'un mes per tal de poder gestionar els serveis i les possibles afectacions a altres empleats. Aquesta norma té dues excepcions, les sol·licituds que es facin en els quinze dies posteriors a l'aprovació d'aquest acord i la situació sobrevinguda d'aïllament preventiu o quarantena. En aquests dos darrers casos l'inici de l'activitat mitjançant teletreball podrà ser immediata sempre que es compti amb l'autorització definitiva del CIM.

En el cas de desacord en la distribució del temps de teletreball entre les persones d'un mateix servei, aquest es podrà manifestar mitjançant la corresponent instància amb registre d'entrada, que serà resolta pel conseller executiu cap del Departament de Serveis Generals, previ informe del departament on es trobi adscrit l'empleat públic sol·licitant i del Servei de Gestió de Persones, que dictarà una resolució motivada d'autorització o denegació de la sol·licitud de teletreball.

Les autoritzacions per fer teletreball tindran una duració màxima de tres mesos, que podran ser prorrogades de forma expressa.

Quart. El personal que s'aculli a la modalitat de teletreball ha de combinar-la amb la modalitat presencial.

L'assistència mínima en forma presencial serà, per a tot el personal autoritzat, de tres jornades senceres setmanals.

La distribució entre el personal d'un mateix lloc no singularitzat i d'un mateix servei o secció pot no ser uniforme en funció de les càrregues familiars (fills menors de 12 anys, familiar depenent necessitat d'ajuda, etc.) i la distància del lloc de residència, sense que aquestes circumstàncies puguin suposar un greuge notable per als empleats que no tenen circumstàncies reguladores.

Cinquè. Tots els empleats continuen tenint l'obligació de fitxar mitjançant el sistema telemàtic a l'inici i final de cada jornada en l'opció específica de teletreball.

Per regla general, l'horari de feina es manté paral·lel al treball presencial entre les 7 h i les 19 h amb un interval obligatori de dedicació de 9 h a 13 h.

Es pot combinar la feina presencial i no presencial en una jornada en el següent horari: de 9 h a 13 h i tres hores de teletreball.

Durant la jornada laboral els empleats han d'estar localitzables en tot moment i disponibles per a qualsevol gestió que se'ls encarregui.





Sisè. El Consell Insular de Menorca podrà establir mitjans d'avaluació de l'acompliment adaptats, si cal, al teletreball, així com mesures de control de l'acompliment horari.

Aquestes mesures han de ser prèviament negociades amb els representats dels treballadors.

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

- a) Idèntics drets i deures que la resta del personal del Consell Insular de Menorca, sense que hi pugui haver, per aquest motiu, cap afectació retributiva ni diferència respecte a les oportunitats de formació, de promoció professional ni cap altre dret reconegut al personal al servei de l'Administració insular.
- b) Deure d'assistir i, si s'escau, superar la formació específica que es pugui establir com a obligatòria per al personal en teletreball en matèria de ciberseguretat i protecció de dades, prevenció de riscos laborals i seguiment per objectius.
- c) Deure de participar en els qüestionaris o altres instruments d'avaluació del teletreball que determini l'Administració insular.
- d) Dret a la desconnexió digital i que se li garanteixi, fora de la franja horària de disponibilitat establerta, el respecte al seu temps de descans i a la intimitat personal.
- e) Dret a renunciar, en qualsevol moment, a la prestació de serveis en modalitat de teletreball, atès que aquesta modalitat té caràcter voluntari.

Vuitè. Mentre el Consell Insular de Menorca no pugui proporcionar equips informàtics a tots els empleats que ho sol·licitin, abonarà el cost del desgast dels ordinadors, de la xarxa de comunicació i de la llum, prorratejat per dies de treball mensual en modalitat de teletreball, segons els càlculs que consten a l'annex I.

En la utilització dels mitjans tecnològics personals, el Consell Insular de Menorca assegurarà la protecció de dades personals que li corresponguin. Per la seva part, els empleats hauran de posar les solucions que considerin en la tecnologia que els correspongui (contestadors automàtics, etc.).

Novè. En compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, els empleats han d'assegurar, mitjançant la signatura de la declaració responsable de l'annex II d'aquest acord, que el lloc de treball on desenvoluparan el teletreball compleix els requeriments marcats per la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i més concretament els RD 486/97 i RD 488/97. A la intranet, a l'apartat de Servei de Gestió de Persones, es pot trobar aquesta declaració, que s'ha d'enviar al Servei de Prevenció de Riscos Laborals

Qualsevol empleat pot demanar la presència del personal del Servei de Prevenció de Riscos laborals per a l'avaluació del lloc on es desenvolupa el teletreball.

En el cas que l'empleat no pugui assegurar l'acompliment d'aquestes indicacions o bé si els tècnics de prevenció de riscos laborals fan una avaluació negativa del lloc on es vol desenvolupar el teletreball, l'empleat haurà de fer feina presencial, lloc on el Consell Insular de Menorca sí que pot assegurar el compliment de la normativa de riscos laborals.

Desè. L'autorització de prestació de serveis en modalitat de teletreball resta sense efectes, de manera automàtica, en cas de canvi de lloc de treball de la persona autoritzada o en cas que hi renunciï expressament.

L'autorització de prestació de serveis en modalitat de teletreball pot ser revocada per l'òrgan que l'ha autoritzada, un cop dut a terme el tràmit d'audiència prèvia de la persona autoritzada, en els casos següents:

- a) Per necessitats dels serveis degudament justificades.
- b) Per l'informe d'avaluació desfavorable emès per la persona supervisora.
- c) Per l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat, sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer.

La revocació de l'autorització de teletreball en els supòsits de les lletres *b* i *c* anteriors impedeix prestar serveis en la modalitat de teletreball durant un període de dos anys.

L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball es podrà suspendre automàticament pel funcionament deficient de l'equip informàtic, dels sistemes de comunicació i connectivitat per un període superior a dos dies. En aquest supòsit, la persona autoritzada ha de prestar serveis en règim presencial fins que aquests problemes es resolguin. Així mateix, mitjançant una resolució, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball es podrà suspendre en els casos següents:

- a) Per circumstàncies sobrevingudes que afectin la persona autoritzada.
- b) Per necessitats dels serveis degudament justificades.

Onzè. Situacions excepcionals.



Es podran concedir altres modalitats de teletreball temporals als empleats públics que tinguin cura o atenció directa sobre una persona amb la qual existeixi una relació de dependència i que hagi estat obligada a guardar quarantena com a mesura de protecció de la salut. Aquesta modalitat serà concedida atenent a les circumstàncies acreditades en cada cas i a les necessitats del servei i finalitzarà un cop acabat el període de quarantena amb la reincorporació al lloc de treball de caire presencial.

En situacions excepcionals derivades d'una normativa relativa a la salut dels treballadors, es podran prendre mesures que eximeixin els principis establerts a la base primera relatiu a la voluntarietat, reversibilitat i el mutu acord.

Disposició final

Aquest acord entrarà en vigor en el moment que hagi estat ratificat pel Ple i deixarà sense efecte tots els acords anteriors de rang igual o inferior que contradiguin el que ara s'estableix.

La comissió paritària d'interpretació, vigilància i seguiment que preveu l'Acord sobre la jornada laboral per al personal funcionari i laboral del Consell Insular de Menorca aprovat pel Ple en sessió ordinària de 16 de maig de 2016 també estarà facultada com a mecanisme de seguiment, vigilància i control de l'execució d'aquest acord, i resoldrà tots els problemes d'interpretació i compliment que es puguin plantejar.

Sens perjudici de l'anterior, es preveu fer una valoració i, si s'escau, revisió d'aquest acord un cop que hagi transcorregut un any des de la seva entrada en vigor.

ANNEX 1

Als efectes de compensar als treballadors els costos del teletreball, s'abonarà 1,60 €/dia.

Per al detall del càlcul d'aquest cost/dia s'han establert les especificacions següents:

Costos directes: Es considera que la utilització d'un equip informàtic i el consum elèctric d'aquest durant la jornada laboral són els dos costos directament relacionats amb el teletreball en què incorre el treballador/a.

Cost de l'equip informàtic: S'ha considerat el cost d'un ordinador portàtil de gamma mitjana (500,00 € de preu d'adquisició) amb una vida útil de 3 anys (això implica un "valor d'ús" de 166,67 €/any). Per al càlcul del cost diari s'ha tingut en compte que en 1 any es poden teletreballar com a màxim 167 dies (219 dies laborals, dels quals s'han de deduir 52 dies de treball presencial obligatori). El cost resultant és d'1 €/dia.

Cost del consum elèctric: S'ha considerat un equip informàtic de gamma mitjana de 180 W i un consum mitjà de 1,54 kWh en les 7 hores que està encès. Si el preu és de 0,14 €/kWh, el cost resultant és de 0,22 €/dia.

Costos indirectes: Per al càlcul s'aplica un 30 % sobre els costos directes. Per determinar el % aplicable, s'ha establert que el 30 % ja és aproximadament el pes de la jornada laboral normal en un dia (7/24). Aquesta categoria de despesa inclou connexió a internet, material d'escriptori, ús del mobiliari i il·luminació de la zona de treball, entre altres. Es considera necessari tenir en compte aquestes despeses dins el cost/dia malgrat que es tracti d'elements ja adquirits o serveis prèviament contractats pel treballador/a. Referent a la connexió a internet (que també sol incloure trucades telefòniques), cal concretar que s'ha considerat com a costos indirectes, atès que la contractació més generalitzada d'aquest servei és mitjançant quotes mensuals fixes (no proporcional a l'ús de dades ni a les hores de connexió).

Càlcul jornades de treball:

dies/any 365
Vacances -22
AP -6
RH -2
Caps setmana -104
Festius -12
Dies feina presencial a l'oficina -52

Total jornades de Treball 167 dies

Detall càlcul cost/dia:

costos directes: cost equip informàtic: 1,00 €/dia
cost consum elèctric: 0,22 €/dia
costos indirectes (30% s/costos directes): 0,37 €/dia
Total: 1,59 €/dia (s'arrodoneix l'import resultant a 1,60 €/dia)



**ANNEX II****QÜESTIONARI D'AVALUACIÓ DE L'ESPAI UTILITZAT PER FER TELETREBALL**

La resposta del qüestionari que teniu a les mans servirà per dur a terme l'avaluació del lloc de treball que ocupareu a casa. El seu objectiu és identificar i mesurar que les condicions de treball compleixin la Llei 31/95 i més concretament l'RD 488/97.

La resposta és individual. Per això us demanam que respongueu sincerament cada una de les preguntes, sense debatre amb ningú, i que seguïu les instruccions de cada una.

Les preguntes tenen dues opcions de resposta i heu d'assenyalar amb una X la resposta que considereu que descriu millor la vostra situació. Per a qualsevol dubte, podeu realitzar una consulta en línia al Servei de Prevenció de Riscos Laborals. Una vegada emplenat el qüestionari l'heu de remetre signat al Servei de Prevenció.

1. IDENTIFICACIÓ DEL LLOC

Llinatges i nom del treballador o treballadora:

Lloc avaluat:

Departament o Servei:

Data de l'avaluació:

A. CONDICIONS DE L'ESPAI DE FEINA

1. La zona de treball, en general, està neta i ordenada. **SÍ NO**
2. La il·luminació natural és la suficient per al desenvolupament de les tasques habituals. **SÍ NO**
3. Les finestres, llums zenitals o envans envidrats compten amb elements de protecció regulables (persianes, cortines, estors, etc.) que impedeixen l'enlluernament provocat pel sol. **SÍ NO**
4. La il·luminació és suficient per les tasques executades **SÍ NO**
5. Els focus de llum, naturals o artificials, produeixen problemes deguts a enlluernaments, reflexos o excessius contrastos. **SÍ NO**
6. A la zona de feina no hi ha renous elevats de manera que dues persones, a 0,5 m de distància, poden parlar sense pujar la veu (55-65 dB). **SÍ NO**
7. Està garantida una renovació d'aire suficient. **SÍ NO**
8. Estau exposat/ada a corrents d'aire. **SÍ NO**
9. El color de les superfícies de l'entorn i de la taula de treball no és brillant i és l'adequat per crear un entorn agradable. **SÍ NO**
10. En general la instal·lació elèctrica presenta un estat de conservació bo (no es veuen cables, entroncaments o connexions no adequats, els quadres elèctrics estan en bon estat, etc.) **SÍ NO**
11. No s'utilitzen, més que molt ocasionalment, allargadors i multiconnectors (lladres). **SÍ NO**

B. CONDICIONS DEL LLOC DE TREBALL

12. El lloc de treball està orientat correctament respecte a les finestres (ni de front ni d'esquena a aquestes). **SÍ NO**
13. La línia de visió amb la pantalla de l'ordinador està situada perpendicularment als punts de llum artificial i aquests no estan situats just damunt de la pantalla (angle < 45°) **SÍ NO**
14. Les dimensions de la taula són adequades per fer feina còmodament **SÍ NO**
15. L'espai disponible davall la taula és suficient per permetre una posició còmoda. **SÍ NO**
16. Les arestes i les cantonades del mobiliari estan adequadament arrodonides o es poden posar protectors. **SÍ NO**



17. La cadira de treball permet una posició estable, exempta de desplaçaments involuntaris i la seva base posseeix cinc suports amb rodes antilliscants. **SÍ NO**

18. En la cadira es poden regular: l'alçada de la cadira i la inclinació del respall i aquest s'adapta a l'estructura còncau-convexa de la columna. **SÍ NO**

19. Els controls de regulació de la cadira són accessibles des de la posició de treball, s'accionen sense gaire esforç i estan construïts a prova de canvis no voluntaris. **SÍ NO**

C. PANTALLES DE VISUALITZACIÓ DE DADES (PVD)

20. La imatge de la pantalla de l'ordinador és estable. **SÍ NO**

21. No hi ha reflexos molestos a la pantalla. **SÍ NO**

22. Es pot ajustar fàcilment la lluentor i el contrast dels caràcters i el fons de pantalla. **SÍ NO**

23. Es pot regular amb facilitat la inclinació i el gir de la pantalla. **SÍ NO**

24. Les dimensions de la pantalla són de 14", com a mínim. **SÍ NO**

25. La vora superior de la pantalla està a l'altura dels ulls de l'usuari de manera que la línia de visió de la pantalla està situada per sota de la línia horitzontal. **SÍ NO**

26. El teclat està situat a una distància suficient de la vorera de la taula per poder recolzar els braços i així teclejar amb major facilitat. **SÍ NO**

27. La superfície del teclat és mat, de manera que no hi ha reflexos. **SÍ NO**

PODEU APUNTAR ALTRES OBSERVACIONS:

Llinatges: Nom:

DNI:

Declar haver contestat de forma sincera i responsablement a les preguntes efectuades, i em compromet a comunicar al Servei de Prevenció qualsevol modificació en els paràmetres anteriorment avaluats.

Signatura: