

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
1 / 14-04-26	PTGAS-1	1.1	Que habiendo sido sometido a trámite de audiencia e información pública el Borrador de Normativa por la que se regula el teletrabajo para el PTGAS de la Universidad de Sevilla, y dentro del plazo establecido al efecto, vengo a formular las siguientes ALEGACIONES basadas en las consideraciones que a continuación se detallan, con el objetivo de mejorar el texto normativo y acercarlo a los principios de flexibilidad, eficacia y confianza mutua que deben regir esta modalidad de prestación de servicios: PRIMERA. Sobre la inflexibilidad en el disfrute y recuperación de las jornadas de teletrabajo (Artículo 5.4 y 5.7) El borrador actual plantea un modelo de teletrabajo extremadamente rígido que desvirtúa la propia naturaleza de esta modalidad organizativa, la cual debería basarse en la flexibilidad y la gestión por objetivos. - En concreto, el Artículo 5.4 establece que si un día festivo coincide con la jornada de teletrabajo, este no podrá disfrutarse en otra fecha. Esta disposición genera una discriminación fortuita entre el personal en función del día de la semana que tenga asignado, provocando una pérdida efectiva de jornadas de teletrabajo por el mero azar del calendario laboral. - Por otro lado, el Artículo 5.7 faculta al responsable de la unidad a requerir la presencia del trabajador con tan solo 24 horas de antelación por "necesidades del servicio". Aunque se indica que la persona podrá recuperar esa jornada en el plazo de un mes, se añade la salvedad "sin perjuicio de las necesidades del servicio", lo que en la práctica puede convertir esta recuperación en papel mojado si el responsable vuelve a alegar dichas necesidades. - Además, se observa una clara asimetría: mientras que la Administración puede modificar unilateralmente el día de teletrabajo con 24 horas de antelación, el borrador no contempla ningún mecanismo ágil para que la persona teletrabajadora pueda solicitar un cambio de su día asignado (por ejemplo, con las mismas 24 horas de antelación) ante un imprevisto o necesidad organizativa propia, imponiendo unos días prefijados inamovibles para el empleado. <i>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:</i> - Modificar el Artículo 5.4 para permitir que, cuando un festivo coincida con el día asignado de teletrabajo, la persona trabajadora pueda trasladar dicha jornada de teletrabajo a otro día laborable dentro de la misma semana o mes, previo acuerdo con la persona responsable de la unidad. - Incluir en el articulado un mecanismo de flexibilidad bidireccional, permitiendo a la persona teletrabajadora solicitar el cambio puntual de su día de teletrabajo con una antelación mínima (ej. 24-48 horas), siempre que quede garantizada la prestación del servicio. - Garantizar el derecho efectivo a la recuperación de las jornadas suspendidas por el responsable de la unidad, eliminando la ambigüedad que permite denegar dicha recuperación de forma indefinida.
		1.2	SEGUNDA. Sobre la fijación estricta del lugar de teletrabajo (Artículo 3.i y 21.j) De la lectura conjunta del borrador (especialmente los artículos referentes a la declaración responsable, los requisitos de privacidad y prevención de riesgos) se infiere que el "lugar de trabajo a distancia" debe ser un espacio único, fijo y predeterminado (generalmente el domicilio habitual). Esta concepción choca con la realidad del teletrabajo moderno, donde la tecnología permite la movilidad geográfica (por ejemplo, teletrabajar desde una segunda residencia). Siempre que el trabajador garantice la conectividad, la privacidad, la seguridad de la información y el cumplimiento de sus objetivos y horarios, la limitación a un único espacio físico resulta una restricción innecesaria y anacrónica. <i>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:</i> Flexibilizar la definición de "lugar de trabajo a distancia" permitiendo la movilidad, requiriendo únicamente que el lugar elegido cumpla con los requisitos tecnológicos, de privacidad y de prevención de riesgos laborales exigidos, sin necesidad de que deba ser un único domicilio inamovible, bastando una comunicación previa si se produce un cambio temporal de ubicación.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
1 / 14-04-26	PTGAS-1	1.3	TERCERA. Sobre la desproporcionada carga burocrática y el control exhaustivo (Artículos 10, 18 y 21) El borrador somete el acceso y desarrollo del teletrabajo a un procedimiento excesivamente burocratizado. La exigencia de participar mediante "convocatorias" anuales (Art. 18.2), la elaboración de programas de teletrabajo complejos, planes individualizados, y la multitud de informes de seguimiento semestrales e intermedios (Art. 10.2), suponen una carga administrativa desproporcionada tanto para los trabajadores como para los responsables de unidad. El teletrabajo no debería concebirse como un privilegio sujeto a convocatorias y fiscalización constante, sino como una modalidad más de prestación de servicios. El rendimiento y la calidad del trabajo de un empleado público deben ser evaluados con los mismos criterios, ya sea en modalidad presencial o a distancia. La imposición de sistemas de control e indicadores adicionales y específicos para el teletrabajo transmite una falta de confianza y penaliza esta modalidad, desincentivando su uso debido a la carga de trabajo extra que supone "justificar" que se está trabajando. <i>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:</i> <i>Simplificar radicalmente el procedimiento de acceso, eliminando el sistema de "convocatorias anuales" y sustituyéndolo por un procedimiento abierto y continuo de solicitud de teletrabajo, condicionado únicamente a los requisitos del puesto y la viabilidad organizativa de la unidad.</i> <i>Equiparar los sistemas de evaluación del desempeño presencial y a distancia. Eliminar la exigencia de informes semestrales específicos para el teletrabajo, integrando la evaluación del personal teletrabajador en los sistemas ordinarios de evaluación del desempeño del PTGAS de la Universidad de Sevilla. En este sentido, ya el Servicio puede suspender o revocar el teletrabajo, no es necesaria tanta carga burocrática de informes de seguimiento y control que lo único que hacen es incrementar el trabajo teniendo que justificar que se trabaja, tanto para el teletrabajador como para sus responsables.</i>
		1.4	CUARTA. Alegación al artículo 19.2 de la normativa (presencialidad mínima del 40 %) El artículo 19.2 establece la obligación de garantizar una presencia diaria mínima del 40 % del personal adscrito a cada unidad administrativa. No obstante, dicha exigencia resulta desproporcionada y de imposible aplicación en un número significativo de unidades de la Universidad de Sevilla. En particular, debe tenerse en cuenta que la estructura organizativa de la Universidad incluye alrededor de 140 departamentos, muchos de los cuales cuentan únicamente con uno o dos efectivos del PTGAS, así como laboratorios con dotación unipersonal. En estos casos, la imposición de un porcentaje fijo de presencialidad no solo es técnicamente inviable, sino que entra en conflicto con la garantía de la prestación continuada de los servicios presenciales el día en que se autoriza el teletrabajo. Aunque el apartado 3 del propio artículo 19 contempla unidades con reducido número de efectivos, su redacción resulta insuficiente, ya que no resuelve el problema de fondo: en unidades unipersonales, o con dos personas, no existe margen real para compatibilizar teletrabajo, presencialidad mínima diaria y atención efectiva del servicio. <i>PROPUESTA DE MODIFICACIÓN:</i> <i>- Que el porcentaje del 40 % no sea aplicable a unidades con menos de tres efectivos, o</i> <i>- Que se sustituya por un criterio funcional basado exclusivamente en la garantía del servicio, dejando a la persona responsable de la unidad la organización de la presencialidad en función de las necesidades reales.</i> <i>Esta modificación dotaría a la normativa de mayor flexibilidad, coherencia organizativa y adecuación a la realidad del PTGAS en la Universidad de Sevilla</i>
2 / 14-04-26	PTGAS-2	2	En el punto 7, del artículo 5 , describe textualmente "en el plazo de mes" entiendo que debería decir "en el plazo de un mes."
3 / 14-04-26	PTGAS-3	3	Tras haber consultado el borrador de Normativa para regular el Teletrabajo y a la vista de las indicaciones que nos ha comentado la Administradora de nuestro Centro, creo que se hace necesario indicar en el Anexo III Funciones susceptibles de realizarse con carácter general en régimen de teletrabajo, las funciones que se realizan en las Facultades y no requieren presencialidad. Si únicamente se van a considerar susceptibles de Teletrabajo lo ahí indicado, es posible que muchas funciones que se realizan en distintas dependencias de la Universidad y que perfectamente pueden desempeñarse en Teletrabajo no estén contempladas en dicho Anexo y por lo tanto el/la responsable de Unidad no lo autorice. Por lo tanto, no se debería limitar el Teletrabajo a las funciones expresa y literalmente indicadas en el Anexo III, ni tampoco dejarlo en manos del criterio más o menos restrictivo de la persona responsable de Unidad.
4 / 14-04-26	PTGAS-4	4	¿Puede indicarme si las personas que trabajamos en las Secretarías de Centro y Facultades podemos acogernos a la modalidad de teletrabajo? Según la Administradora de nuestra Facultad, las secretarías de Centro y Facultades no desempeñamos ninguna de las funciones descritas en el Anexo III. Ruego me aclare esta cuestión. Saludos cordiales.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
5 / 15-04-26	PTGAS-5	5	Mi consulta gira en torno a la posibilidad de acogerme al Teletrabajo estando yo solo como responsable del Servicio, es decir, no tengo ningún compañero. He leído que se debe garantizar siempre un 40 % de presencialidad, algo aplicado a aquellos servicios y departamentos que cuenten con varios trabajadores y, por tanto, se turnen para garantizar ese porcentaje. ¿Pero en mi caso? ¿Sería posible trabajar presencialmente 3 días y teletrabajar 2 días si justifico que el servicio no se verá menguado? Adjunto remito una propuesta de trabajo en base a mis funciones por si es factible acogerme a esa modalidad: PROPUESTA DE ORGANIZACIÓN DEL PUESTO EN MODALIDAD MIXTA (PRESENCIAL/TELETRABAJO) 1. Objeto de la propuesta El presente documento tiene por objeto plantear una organización del puesto de trabajo en modalidad mixta que permita compatibilizar las tareas presenciales inherentes al tratamiento del fondo fotográfico con aquellas funciones que pueden desarrollarse de forma no presencial, garantizando en todo momento la adecuada prestación del servicio. 2. Descripción funcional del puesto. Las funciones asignadas al puesto pueden clasificarse en dos bloques diferenciados: 2.1. Funciones de carácter presencial: Inventariado físico del fondo fotográfico, Limpieza y acondicionamiento del material, Digitalización de las fotografías, Conservación y tratamiento definitivo de los fondos. Estas tareas requieren necesariamente la presencia física en el centro de trabajo debido a la manipulación directa del material. 2.2. Funciones susceptibles de teletrabajo: Subida y gestión de imágenes digitalizadas en la plataforma web; Envío de materiales a investigadores; Revisión, corrección y actualización de contenidos de la web; Gestión digital asociada al acceso y difusión del fondo. Estas funciones se desarrollan íntegramente mediante herramientas digitales, no requieren presencia física y son plenamente medibles en términos de resultados. 3. Justificación de la modalidad mixta: La naturaleza del puesto permite una organización por bloques funcionales diferenciados (presencial y remoto), lo que posibilita: · Mantener la continuidad de las tareas presenciales imprescindibles · Optimizar el rendimiento en tareas digitales que requieren concentración y continuidad · Mejorar la eficiencia en la difusión del fondo y la atención a investigadores · Reducir interrupciones en tareas de gestión digital intensiva. Asimismo, esta organización se alinea con un modelo de trabajo orientado a objetivos y resultados. 4. Propuesta de distribución de la jornada . Se propone una organización semanal orientativa: · Días presenciales (2–3 días/semana): Dedicados a tareas de tratamiento físico del fondo (inventariado, digitalización, conservación). · Días de teletrabajo (2 días/semana): Dedicados a: subida de contenidos, gestión de solicitudes, mantenimiento web y difusión del material Esta distribución permite una adecuada alternancia entre producción y tratamiento digital del material. 5. Garantía de prestación del servicio La modalidad propuesta garantiza: La continuidad de todas las funciones asignadas; La atención a investigadores a través de medios telemáticos; La disponibilidad y accesibilidad del material digitalizado y El cumplimiento de objetivos y plazos establecidos. Se establecen indicadores claros de actividad: · número de imágenes procesadas/subidas · tiempos de respuesta a solicitudes · volumen de incidencias web resueltas 6. Disponibilidad y flexibilidad. Se manifiesta expresamente: Disponibilidad para acudir presencialmente cuando así lo requieran necesidades del servicio, con la antelación establecida; Adaptación de la organización propuesta en función de prioridades operativas o incidencias. 7. Conclusión: La implantación de un modelo mixto en este puesto permite compatibilizar las exigencias del trabajo presencial con las oportunidades que ofrece el teletrabajo, contribuyendo a una mejora en la eficiencia, organización y calidad del servicio prestado, sin menoscabo de las necesidades de la unidad. Se eleva la presente propuesta para su valoración y, en su caso, incorporación al correspondiente programa de teletrabajo de la unidad.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
6 / 16-04-26	PDI-1	6	Se propone reforzar los mecanismos de seguimiento y evaluación del desempeño vinculados al teletrabajo, con el fin de garantizar la calidad del servicio público, la eficiencia organizativa y la equidad en su aplicación. 1. Establecimiento de objetivos e indicadores. Se propone incluir la obligación de definir, para cada puesto susceptible de teletrabajo, objetivos claros y evaluables, así como indicadores de actividad y rendimiento, tales como volumen de expedientes tramitados, número de tareas completadas y tiempos medios y máximos de respuesta en la tramitación de solicitudes, consultas o expedientes, definidos específicamente por cada unidad e incluyendo, cuando sea posible, valores de referencia o plazos objetivo. 2. Evaluación periódica del desempeño. Se propone que el desempeño en régimen de teletrabajo sea objeto de evaluación periódica, con una frecuencia al menos mensual, basada en el grado de cumplimiento de los objetivos e indicadores definidos. Dicha evaluación deberá documentarse mediante informes breves que incluyan datos cuantificables (porcentajes de cumplimiento, número de tareas realizadas, tiempos de respuesta registrados) y una valoración expresa del responsable de la unidad. 3. Vinculación del teletrabajo al cumplimiento de objetivos. Se propone que la autorización y mantenimiento del teletrabajo esté condicionada al cumplimiento de los objetivos establecidos, considerándose incumplimiento, a estos efectos, la no consecución de al menos un porcentaje mínimo (por ejemplo, el 80%) de los indicadores fijados durante dos periodos de evaluación consecutivos. En tales casos, deberá preverse la revisión automática de la autorización de teletrabajo, pudiendo acordarse su suspensión temporal o revocación. 4. Refuerzo del papel de las personas responsables. Se propone explicitar la responsabilidad de las jefaturas en la asignación de objetivos, el seguimiento efectivo del desempeño y la emisión de informes periódicos motivados. Asimismo, dichas responsabilidades deberán incluir la obligación de justificar las decisiones relativas a la concesión, mantenimiento o revocación del teletrabajo, en base a datos objetivos y verificables. 5. Priorización del control por resultados. Se propone complementar los sistemas de control horario con mecanismos de evaluación basados en resultados, de forma que el cumplimiento de la jornada no se valore únicamente por el tiempo de conexión, sino por la actividad efectivamente desarrollada. A tal efecto, deberán establecerse sistemas de registro de tareas o actividad (herramientas digitales, partes de trabajo o equivalentes) que permitan verificar el trabajo realizado durante la jornada de teletrabajo. 6. Sistema de revisión y seguimiento del modelo. Se propone incorporar un mecanismo de evaluación global del sistema de teletrabajo, con carácter al menos anual, que analice su impacto en la productividad, la calidad del servicio y la organización del trabajo. Esta evaluación deberá basarse en datos agregados de cumplimiento de objetivos, tiempos de respuesta y funcionamiento de las unidades, y podrá dar lugar a la revisión de las condiciones, límites o criterios de acceso al teletrabajo. 7. Garantía de calidad del servicio. Todas las medidas anteriores deben orientarse a garantizar el correcto funcionamiento de los servicios y la adecuada atención a la ciudadanía, independientemente de la modalidad de prestación del trabajo.
7 / 16-04-26	PDI-2	7.1	1. En todo el borrador los pronombre este, esta, etc. aparecen con tilde en el borrador, lo cual es contrario a la recomendación de la RAE, que data al menos desde 2010 (en realidad es anterior, de 1992). Sin embargo, los pronombres aquella, aquello no llevan tilde en el borrador, con lo cual no se ha seguido ningún criterio lógico (ortografía antigua vs. ortografía vigente), sino que se ha redactado con ignorancia de la ortografía.
		7.2	2. Se asignarán los recursos informáticos necesarios por renta, exclusivamente. Los criterios de igualdad, conciliación familiar-laboral, y otros no se consideran para asignar los recursos informáticos disponibles. Aunque comprendo la importancia del criterio de renta, creo que no debe ser exclusivamente la renta el criterio a seguir.
		7.3	3. El reciente anuncio de Úrsula von der Leyen sobre la obligatoriedad del teletrabajo en los organismos dependientes de la UE anuncia un posible recorte de derechos de los trabajadores. La normativa en estudio establece el teletrabajo como un derecho, no como obligación. De acuerdo con la UE también podría ser una obligación, cosa que el borrador actual no contempla. ¿Debería quedar blindado el teletrabajo como derecho en la normativa?
8 / 16-04-26	PDI-2	8	En mi correo anterior se me olvidó mencionar que el teletrabajo del PDI no está regulado en la US y también es necesaria una normativa al respecto, que regule su práctica y evite el abuso.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
9 / 17-04-26	PTGAS-6	9.1	Las alegaciones que formulo se plantean desde mi perspectiva como Administradora de Gestión de un centro universitario, y ello tras la experiencia del trabajo telemático durante el período de pandemia y de lo que actualmente supone la realización de tareas telemáticas en horario de especial dedicación para los compañeros que lo tienen autorizado. Considero que solo entre el PTGAS de Admón./Secretaría (no entro a valorar “biblioteca”), podría haber “personas teletrabajadoras”; para el resto de colectivos el teletrabajo sería siempre una circunstancia muy puntual, pero no incardinada en un plan individualizado, tal y como se plantea. En base a ello, expongo lo siguiente: 1º. Se ha demostrado que en una Secretaría es viable que algunas personas sí realicen teletrabajo, si bien no sería posible: - Plantear un calendario exhaustivo para la persona: depende de la situación del día a día del resto del colectivo (enfermedades, permisos, licencias, etc.), lo que se desconoce de antemano. La Secretaría es una unidad en la que hay que tener en cuenta la asistencia presencial del conjunto de su personal, si queremos dar una buena imagen a los usuarios (no podríamos garantizar el porcentaje planteado del 40%). - Concretar un programa específico de teletrabajo, ya que la persona trabajadora lo que seguiría haciendo en jornada telemática sería continuar con las tareas que ya realiza presencialmente, y ello en función de sus entradas de trabajo y de los temas que le corresponda gestionar en cada momento. Sería posible, en todo caso, un plan individualizado muy generalizado, y sin objetivos, metas o compromisos de ejecución específicos durante el horario de teletrabajo (solo los generales). - Llevar un seguimiento y control de las tareas realizadas por la persona supervisora. Habría que estar dando explicaciones antes y después de cada día de teletrabajo, lo que no sería ni viable ni razonable para dicha persona, que también tiene su propio trabajo y no podría perder tanto tiempo con ello (no se puede entrar en tanto detalle). Por las características de las tareas de Secretaría, no disponemos de herramientas que permitan controlar lo que el trabajador realmente realiza. Hay que “fiarse” de la profesionalidad de las personas y del resultado global general. Los resultados de las tareas no pueden ser “medibles y valorables cuantitativamente”, como se establece en el anexo II.
		9.2	2º. En el anexo III se contemplan funciones susceptibles de realizarse con carácter general en régimen de teletrabajo. Ninguna de ellas se correspondería con las que realiza el personal de Admón. Secretaría en el centro. Parece que se está pensando el teletrabajo para otros colectivos, aunque el art. 23 indica “entre otras”. Si es así, que se indique claramente; si no, que se amplíen estas funciones para que nuestro colectivo se vea identificado en dicho anexo.
		9.3	3º. El art. 13.1d otorga derecho a soporte técnico necesario para el mantenimiento o reparación de los equipos suministrados por la US. Aclarar que nuestra Unidad no dispondría de recursos para suministrar equipos y que, hasta ahora, el teletrabajo se ha realizado con equipos propios de los trabajadores/as. Creo que debería contemplarse el derecho a que también nuestros propios dispositivos puedan recibir soporte técnico.
		9.4	4º. Según el art. 22.2, con carácter general los Administradores de centro y encargados de equipo (entiendo que Responsables de Secretaría) no podrán realizar teletrabajo, debido a la naturaleza presencial de sus funciones de coordinación, supervisión y motivación, así como la necesidad de gestionar imprevistos o urgencias. Estoy en desacuerdo con esta premisa, ya que yo, como Administradora, he demostrado suficientemente (y sigo haciéndolo, ya que trabajo incluso cuando estoy de permiso, atendiendo llamadas telefónicas, tomando decisiones, realizando el seguimiento de lo que ocurre en el centro, etc.; eso lo saben el Recursos Humanos sobradamente, ya que los atiendo frecuentemente fuera de mi horario de trabajo y/o en vacaciones cuando es necesario) que puedo realizar mis funciones como Administradora de forma telemática, sin que los servicios se vean afectados por esta circunstancia. Los argumentos dados no me parecen válidos; tanto la Responsable de Secretaría como yo seguiríamos coordinando y supervisando lo que nos corresponda, como lo hacemos presencialmente. Por tanto, me parece una premisa injustificada y discriminatoria que debería eliminarse.
		9.5	5º. Anexo IV. Yo incluiría, como motivo de conciliación familiar, que el cónyuge se encuentre jubilado/a. Y ello por distintas razones de carácter práctico habitual que facilitan y fomentan la convivencia de la pareja.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
10 / 17-04-26	PTGAS-7	10.1	Ya que tenemos la posibilidad de dar sugerencias sobre el borrador de convocatoria de teletrabajo, que está muy bien detallado, y demasiado estricto en cuanto a: - Parece que en la teoría al menos no va a ser tan fácil poder teletrabajar, en mi caso, llevo como 34 años en la U.S. y ya con mi edad, creo que sería muy interesante, estoy cansada de madrugar tanto, a pesar de que los derechos tienen que ser los mismos según ciertos artículos y por razón de edad no puede haber discriminación, por tanto no se podrá poner...
		10.2	- En 2º lugar, en casa que sí tengo opción de tecnología para teletrabajar, al ser mi marido informático, y si por renta supero a mi compañera, no veo bien que prioricen la renta más baja, bueno imagino que será como requisito en caso de que no tengan tecnología de teletrabajo en su casa. Espero que no como una priorización para teletrabajar o no. Lo mismo he entendido mal, ya que lo he leído rápido.
		10.3	- El que no puedan teletrabajar las personas que tienen jefatura en las unidades de trabajo, es innecesario, ya que tienen el mismo derecho y por un día por ejemplo que teletrabajen, o dos, si están totalmente conectados en su jornada laboral, no es imprescindible su presencialidad.
11 / 20-04-26	PTGAS-8	11.1	Una vez leído el Borrador de Normativa por la que se regula el Teletrabajo, presento las siguientes alegaciones: 1. Artículo 17.2. Donde se establecen los días de la semana para realizar el Teletrabajo. Aunque se marque como preferentemente el lunes, martes, miércoles y jueves, no entiendo el motivo de excluir el viernes. Debería de permitirse todos los días de la semana. Entiendo que el supervisor de la unidad puede establecer turnos rotatorios para que no haya problemas. El viernes es un día adecuado para el teletrabajo y la palabra "preferentemente" puede traer equívocos y agravios.
		11.2	2. Anexo III. Las funciones establecidas parecen muy ligadas al ámbito de las tareas administrativas y para algunos puestos puede ser limitado. Debería incluirse alguna función relacionada con la asistencia personalizada, tutorización a distancia, consultas con usuarios/as, etc. Hoy en día la Universidad vive en un escenario principalmente presencial, pero no podemos olvidar el entorno virtual o a distancia en el que muchas veces nos movemos por llegar a algunos de nuestros usuarios/as.
12 / 21-04-26	PTGAS-9	12.1	Quiero comunicar que el artículo 5.3. debe ser eliminado porque no se ajusta a derecho que el disfrute de los días de permisos que puedan corresponder durante el año dependa del porcentaje de presencialidad y teletrabajo. Además, en el artículo 13.1.c) ya habla del disfrute de los permisos del PTGAS y menciona que el desempeño del puesto mediante teletrabajo no puede menoscabar el régimen de disfrute de permisos.
		12.2	Por otro lado, el artículo 6.1. debe ser eliminado porque horas extras o servicios extraordinarios pueden ser autorizados a realizar en modalidad telemática y no por hacer la jornada normal en telemático se debe incompatibilizar las horas extra en telemático del mismo día.
13 / 24-04-26	PTGAS-10	13.1	El documento no me parece mal punto de partida, pero insuficiente claramente. En mi opinión deberían equipararse los días de teletrabajo en la US a los que disfruta (o pueda disfrutar en el futuro) el personal funcionario de la Junta de Andalucía. No debería hacerse distinciones entre funcionarios dentro de la misma Comunidad Autónoma, y me parece lo más lógico y sensato equiparar nuestro derecho al teletrabajo, al suyo.
		13.2	Además, me queda la sensación de que dependiendo del superior jerárquico que a cada persona le haya tocado en suerte, es posible que tenga más complicado el acceso a algo que, sinceramente, es un derecho de todo el PTGAS. Con organización y con responsabilidad, por supuesto. Pero un derecho que no debería estar sometido a más criterios que no sean: a) si el puesto de trabajo es compatible con el teletrabajo. b) si la persona tiene los medios y el conocimiento a su alcance para realizar su jornada en teletrabajo. c) una coordinación adecuada con sus compañeros para cubrir el sitio habitual de trabajo y que no quede desatendido. d) un compromiso personal de adecuado desempeño. Controles posteriores podrían realizarse en caso de que se tengan sospechas de que una persona no está rindiendo igual que antes de la implantación del teletrabajo. Al fin y al cabo, presencialmente también se confía en que las personas no se "escaqueen" y cumplan con sus obligaciones laborales. Pues en teletrabajo, igual: primero, confianza en la persona trabajadora... y si eso falla, control de su trabajo para comprobación. Que ya somos todos mayorcitos y me parece que nos merecemos esa confianza. Aparte de eso, solo pedir la implantación lo antes posible. Mejor hoy que mañana, o que dentro de un mes.
14 / 27-04-26	PTGAS-11	14	Solicitamos dos días de teletrabajo para equiparnos a los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que actualmente disfrutaban de dos días.
15 / 27-04-26	PTGAS-12	15	Solicitamos dos días de teletrabajo para equiparnos a los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que actualmente disfrutaban de dos días.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
16 / 27-04-26	PTGAS-13	16	Solicitamos dos días de teletrabajo para equiparnos a los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que actualmente disfrutan de dos días.
17 / 27-04-26	PTGAS-14	17	Solicitamos dos días de teletrabajo para equiparnos a los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que actualmente disfrutan de dos días.
18 / 27-04-26	PTGAS-15	18	Solicitamos dos días de teletrabajo para equiparnos a los empleados públicos de la Junta de Andalucía, que actualmente disfrutan de dos días.
19 / 29-04-26	PTGAS-16	19.1	Primera. Realización de horas extraordinarias en modalidad de teletrabajo El artículo 6.1 del borrador establece que “no se podrán realizar horas extraordinarias en las jornadas de prestación de servicio mediante teletrabajo”. No obstante, el artículo 7 permite expresamente que las jornadas de especial dedicación y de servicios extraordinarios se desarrollen en régimen de teletrabajo cuando la atención presencial no resulte imprescindible. Ambos supuestos se corresponden con tiempo de trabajo efectivo adicional, y la propia normativa reconoce que determinadas funciones pueden desempeñarse íntegramente mediante medios telemáticos. Por ello, se considera que esta exclusión carece de justificación objetiva y genera una incoherencia normativa, por lo que se solicita que las horas extraordinarias puedan realizarse en modalidad de teletrabajo, cuando concurran las siguientes circunstancias: • Que la naturaleza de las funciones no requiera atención presencial. • Que el puesto sea susceptible de teletrabajo conforme a los artículos 22 y 23. • Que las horas extraordinarias estén debidamente autorizadas y justificadas por necesidades del servicio.
		19.2	Segunda. Ampliación de días de teletrabajo Las funciones desarrolladas en mi servicio presentan un elevado grado de digitalización, tramitación íntegramente electrónica, tareas planificables, medibles y evaluables, y no requieren una presencia física continuada, TODO ELLO DEMOSTRADO CON CRECES DURANTE LA PANDEMIA Y TODOS LOS DIAS CON CARÁCTER EXCEPCIONAL/URGENTE QUE HEMOS TENIDO QUE TELETRABAJAR , encajando plenamente en los supuestos previstos en los artículos 22 y 23 y en el Anexo III del borrador. Por ello, se solicita que se prevea expresamente la posibilidad de hasta dos días de teletrabajo a la semana, dentro de la modalidad general de teletrabajo, siempre que: • Se garantice la presencialidad mínima exigida por el artículo 19. • No se vean afectadas las necesidades del servicio. • Se mantenga la adecuada atención a los usuarios internos. Esta medida resultaría plenamente compatible con el modelo organizativo previsto en la norma y redundaría en una mayor eficiencia, conciliación y productividad.
20 / 29-04-26	PTGAS-17	20.1	Primera. Realización de horas extraordinarias en modalidad de teletrabajo El artículo 6.1 del borrador establece que “no se podrán realizar horas extraordinarias en las jornadas de prestación de servicio mediante teletrabajo”. No obstante, el artículo 7 permite expresamente que las jornadas de especial dedicación y de servicios extraordinarios se desarrollen en régimen de teletrabajo cuando la atención presencial no resulte imprescindible. Ambos supuestos se corresponden con tiempo de trabajo efectivo adicional, y la propia normativa reconoce que determinadas funciones pueden desempeñarse íntegramente mediante medios telemáticos. Por ello, se considera que esta exclusión carece de justificación objetiva y genera una incoherencia normativa, por lo que se solicita que las horas extraordinarias puedan realizarse en modalidad de teletrabajo, cuando concurran las siguientes circunstancias: • Que la naturaleza de las funciones no requiera atención presencial. • Que el puesto sea susceptible de teletrabajo conforme a los artículos 22 y 23. • Que las horas extraordinarias estén debidamente autorizadas y justificadas por necesidades del servicio.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
20 / 29-04-26	PTGAS-17	20.2	Segunda. Ampliación de días de teletrabajo Las funciones desarrolladas en mi servicio presentan un elevado grado de digitalización, tramitación íntegramente electrónica, tareas planificables, medibles y evaluables, y no requieren una presencia física continuada, TODO ELLO DEMOSTRADO CON CRECES DURANTE LA PANDEMIA Y TODOS LOS DIAS CON CARÁCTER EXCEPCIONAL/URGENTE QUE HEMOS TENIDO QUE TELETRABAJAR , encajando plenamente en los supuestos previstos en los artículos 22 y 23 y en el Anexo III del borrador. Por ello, se solicita que se prevea expresamente la posibilidad de hasta dos días de teletrabajo a la semana, dentro de la modalidad general de teletrabajo, siempre que: • Se garantice la presencialidad mínima exigida por el artículo 19. • No se vean afectadas las necesidades del servicio. • Se mantenga la adecuada atención a los usuarios internos. Esta medida resultaría plenamente compatible con el modelo organizativo previsto en la norma y redundaría en una mayor eficiencia, conciliación y productividad.
21 / 29-04-26	PTGAS-18	21.1	Artículo 21 Requisitos del solicitante, letra c) La experiencia en la gestión de Recursos Humanos de un Centro me indica que el tiempo de adaptación de las personas a los puestos de trabajo es un factor variable, no sólo en función de las capacidades y aptitudes personales, sino también del tipo de funciones que se le encomienden, de la mayor o menor dificultad en las tareas, del equipo de trabajo en el que se integre, etc. No se puede considerar el mero transcurso del tiempo (en este caso concretan en 4 meses) como criterio para autorizar el desarrollo de las funciones asignadas a una persona de forma telemática. La completa autonomía de una persona para desarrollar su trabajo a distancia va a depender de cuestiones como: capacidad de aprendizaje, esfuerzo personal, naturaleza y dificultad de las tareas, soltura en el manejo de herramientas, grado de apoyo necesario, etc. Sólo el responsable de un servicio, desde la cercanía, puede valorar si el personal a su cargo ha alcanzado la autonomía suficiente para prestar su servicio de forma telemática. Debería completarse el requisito del periodo de cuatro meses con informe del responsable funcional del puesto de trabajo, que valore si el empleado ha desarrollado las capacidades necesarias para teletrabajar.
		21.2	Artículo 22. Requisitos del puesto de trabajo. Punto 2 Manifiesto mi absoluto desacuerdo con la afirmación de que las funciones de coordinación, supervisión y motivación o la necesidad de gestionar imprevistos o urgencias tengan naturaleza presencial. Tenemos experiencia suficiente (COVID, emergencias climáticas, apagones, etc.) para afirmar categóricamente que estas funciones se han desarrollado en varias ocasiones de forma telemática y con horarios fuera de la jornada laboral. La excepción del teletrabajo para los responsables de los puestos referidos en este apartado sólo causaría gran malestar entre un colectivo que ha demostrado ampliamente su compromiso y dedicación en situaciones delicadas como las descritas.
22 / 30-04-26	PTGAS-19	22.1	Se propone una MODIFICACIÓN GENERAL: Las menciones a “responsable de la unidad” no son correctas; debe indicarse EN SU LUGAR jefe de servicio, director, subdirector, administrador de centro o director técnico, ya que con el término <i>responsable de unidad</i> figuran puestos de PTGAS FUNCIONARIO del grupo C que no tienen mando alguno sobre el personal técnico, como en el caso de mi servicio y seguro que también en otros. Otras soluciones: -sustituir <i>responsable de la unidad</i> por <i>validador</i> en el sistema de gestión de tiempo de trabajo -sustituir <i>responsable de la unidad</i> por <i>puesto directivo</i> .

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
22 / 30-04-26	PTGAS-19	22.2	MODIFICACIONES A DETERMINADOS ARTÍCULOS: 1. ARTÍCULO 22.2: Actual redacción: 2. Con carácter general, los puestos de dirección, subdirección, jefaturas de servicio, administradores de centro y encargados de equipo no podrán ser desempeñados mediante la modalidad general de teletrabajo. Esta medida responde a la naturaleza presencial de sus funciones de coordinación, supervisión y motivación, así como a la necesidad de gestionar imprevistos o urgencias... Propuesta: 2. Con carácter general, los puestos de dirección, subdirección, jefaturas de servicio, administradores de centro y encargados de equipo no podrán ser desempeñados mediante la modalidad general de teletrabajo, si sus funciones de coordinación, supervisión, motivación, o la necesidad de gestionar imprevistos o urgencias, etc., o cualquier otra propia de su puesto, requieren la presencialidad para ser ejecutadas.... Justificación: Las funciones citadas en el artículo 22.2 no exigen la presencialidad de la dirección para ser ejecutadas, al menos en el caso del SAV, que se encarga fundamentalmente del desarrollo de recursos digitales audiovisuales, de acceso on line, para la docencia, la investigación y la comunicación institucional. Las tareas propias de la dirección de equipos de trabajo son desarrolladas telemáticamente en la mayoría de las ocasiones vía móvil, teams, o aplicaciones propias, incluso en los días de permanencia presencial en el puesto, dado que el edificio tiene 4 plantas y que son frecuentes las gestiones de trabajo en otros centros. - Además : Carece de sentido admitir que el 60% del personal pueda estar ejerciendo labores del trabajo de modo telemático y el director, subdirector y encargados de equipo del servicio no, dado que la relación entre los miembros en teletrabajo y los puestos directivos en los periodos de teletrabajo ha de ser necesariamente telemática, y, por tanto, la comunicación entre ellos sería de igual manera si los puestos directivos citados en el art. 22 estuvieran también desempeñando sus funciones en modalidad de teletrabajo.
		22.3	2. ANEXO III. Funciones susceptibles de realizarse con carácter general en régimen de teletrabajo Añadir: - Planificación, desarrollo, edición, postproducción, publicación, difusión y supervisión de recursos audiovisuales digitales de acceso on line. - Validación de permisos, incidencias, ausencias, evaluación del personal, establecimiento de objetivos, procedimientos, instrucciones técnicas, firma de documentación o, en general, funciones que impliquen tareas que no requieren relación interpersonal presencial o el contacto físico o visual sobre el medio u objeto para ser ejecutadas con eficiencia.
		22.4	3. ARTÍCULO 11. Se propone la ADICIÓN del siguiente apartado al artículo 11: 4. Suspensión puntual por circunstancias imprevistas: Cuando concorra una circunstancia sobrevenida de ausencia de personal presencial que afecte a un acto o evento de naturaleza irrepitable (grabación de intervención quirúrgica , claustro, consejo de gobierno, consejo social, honoris causa, apertura de curso, entrega de premios, visita de autoridades o cualquier otro evento irrepitable), al trabajador que esté en situación de teletrabajo se le podrá ser suspendida puntualmente la autorización del teletrabajo para hacerse cargo de la sustitución del compañero de forma urgente, sin necesidad de aplicar lo dispuesto en el art. 11.2, con la simple comunicación por parte de la dirección. Para garantizar este servicio, el trabajador en situación de teletrabajo no deberá encontrarse a más de dos horas de distancia de donde esté ocurriendo el tipo de evento citado anteriormente.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
23 / 01-05-26	PTGAS-20	23	Se aportan las siguientes observaciones en relación con la Modalidad especial de teletrabajo por motivos de conciliación familiar y laboral o salud, reguladas en el artículo 29.obre artículo 29 - teletrabajo por conciliación o salud Dicho artículo apela al cumplimiento de determinados requisitos, y remite al Anexo IV para citar diversa casuística que habilita el acceso a esta modalidad, en atención a las circunstancias concurrentes del empleado. La actual relación de supuestos del mencionado anexo, resulta insuficiente para dar cumplimiento al principio de conciliación que inspira este borrador. Como exponente de dicha insuficiencia, cabe citar mi situación particular: desempeño mi actividad profesional en la Universidad de Sevilla, resido en Dos Hermanas, mientras que mi madre, de 82 años y con discapacidad acreditada, reside en Lebrija. Bajo la actual redacción del borrador y la relación cerrada de circunstancias del Anexo IV, mi situación carece de encaje, impidiendo la necesaria flexibilidad para atender a mi madre, y reduciendo la eficacia de la medida. En el borrador actual no se observa ni mi casuística, más que justificada, ni la facultad de distribuir las jornadas de teletrabajo de forma contigua al descanso de fin de semana. Resulta imperativo señalar que una distribución dispersa de dichas jornadas de teletrabajo, a lo largo de la semana, me obligaría a incurrir en un mayor número de desplazamientos interurbanos. Dificultando de manera efectiva la permanencia continua necesaria en el domicilio del familiar que por razón de edad requiere prestarle la asistencia requerida. Confío puedan valorar positivamente la propuesta para su inclusión en la normativa definitiva para su posterior aprobación.
24 / 05-05-26	PDI-3	24	Sobre el teletrabajo del PDI: Como profesora y claustral del sector A, creo conveniente que en la Normativa que se lleve a aprobación debe contemplarse la inclusión del personal docente e investigador. Entiendo, tal y como se detalla en el borrador en sus disposiciones generales, donde se define el teletrabajo en base al artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que la normativa debe dar cobertura al conjunto de los "empleados públicos" en general, sin excluir al personal docente. La exclusión del PDI no debería ser por su categoría, sino que debería analizarse qué funciones (como la docencia reglada presencial o realización de exámenes) no son teletrabajables, permitiendo el teletrabajo para el resto (investigación, gestión y tutorías), tal y como hace el borrador para el PTGAS al listar funciones susceptibles en su Anexo III. Le adjunto documento con las líneas principales que creo deben añadirse al borrador de normativa. Transcripción del documento: I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y JUSTIFICACIÓN NORMATIVA 1. Marco Europeo y Sostenibilidad Global La Unión Europea, a través de la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, con recomendaciones a la Comisión sobre el derecho a la desconexión (2019/2181(INL)), ha subrayado que el teletrabajo ha demostrado ser una herramienta vital para preservar el empleo y la actividad económica, instando a una regulación que garantice la salud laboral y la eficiencia. Asimismo, la Comunicación de la Comisión Europea sobre el Plan REPowerEU (COM/2022/230 final) identifica explícitamente el teletrabajo como una medida de "ahorro energético de respuesta rápida" necesaria para afrontar la crisis energética derivada de la guerra en Ucrania. El documento recomienda a las administraciones públicas y grandes organizaciones fomentar el trabajo a distancia para reducir el consumo de energía en oficinas y la dependencia de combustibles fósiles en el transporte. Excluir al PDI de esta modalidad supone ignorar estas recomendaciones comunitarias estratégicas sobre sostenibilidad y mitigación de costes operativos en las instituciones públicas. 2. Normativa Estatal: El TREBEP El Artículo 47 bis del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) establece el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia que debe dar cobertura al conjunto de los "empleados públicos" en general, sin excluir al personal docente. El criterio jurídico imperante es el "contenido competencial" del puesto. Dado que una parte sustancial de las competencias del PDI (investigación, preparación de materiales, gestión y tutorización) son por naturaleza no necesariamente presencial, su exclusión genérica carece de base legal y contraviene el principio de igualdad de trato en la función pública.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
24 / 05-05-26	PDI-3	24	3. Precedentes en el Ámbito Autonómico Andaluz La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, y los acuerdos alcanzados para el personal docente no universitario (Acuerdo de 12 de junio de 2023) ya reconocen la idoneidad del teletrabajo para tareas no lectivas. En los centros de enseñanza secundaria y bachillerato de Andalucía, tareas como la preparación de clases y las tutorías con familias ya se realizan de forma no presencial. Resulta inconsistente que el nivel educativo superior mantenga una rigidez presencial para tareas que niveles educativos previos ya han materializado con éxito. 4. Principios de la CRUE (Enfoque 360º) El documento de la CRUE (2022) "Teletrabajo en la Universidad: Enfoque 360º" defiende que el modelo híbrido es la solución óptima para el entorno universitario. La CRUE nombra expresamente al PDI como beneficiario de esta modalidad en sus funciones de investigación, dirección de trabajos académicos (TFG/TFM/Tesis) y gestión. El principio de no discriminación entre colectivos es un pilar fundamental en este informe para evitar la creación de una universidad de "dos velocidades" o con brechas de derechos laborales. 5. Derecho Comparado y Autonomía Universitaria Instituciones como la Universitat Politècnica de València (UPV) han demostrado que un reglamento único para PTGAS y PDI es viable y beneficioso. El modelo de la UPV permite al PDI teletrabajar en sus tareas de investigación y tutorías mediante comunicación al departamento, asegurando siempre la presencialidad de la docencia reglada. II. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN ARTICULADA A continuación, se detallan los artículos del borrador original de la Universidad de Sevilla que requieren modificación para atender a la presente propuesta: ARTÍCULO 1. Objeto Redacción propuesta: "La presente normativa tiene por objeto regular la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal de la Universidad de Sevilla, integrando tanto al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) como al Personal Docente e Investigador (PDI), con el fin de mejorar la organización del trabajo, la conciliación y la sostenibilidad institucional." ARTÍCULO 2. Ámbito de Aplicación Redacción propuesta: "Esta normativa se aplicará a todo el personal (PTGAS y PDI) con vinculación funcionarial o laboral en servicio activo en la Universidad de Sevilla, cuyas funciones sean susceptibles de ser prestadas mediante teletrabajo." ARTÍCULO 5. Desarrollo del teletrabajo (Adición de apartado para PDI) Se propone añadir un apartado específico: "5.3. Para el caso del PDI, la modalidad de teletrabajo se aplicará exclusivamente a la jornada, o parte de la jornada, correspondiente a sus funciones de investigación, preparación de la docencia, gestión académica y tutorización del alumnado. Queda excluida del teletrabajo la docencia reglada presencial, los exámenes y cualquier actividad que requiera presencia física obligatoria por acuerdo de los órganos de gobierno del Centro o Departamento. El PDI deberá garantizar que el horario de tutorías no presenciales se realice mediante las plataformas corporativas oficiales de la US, asegurando la misma calidad de atención que en la modalidad presencial, atendiendo presencialmente a los estudiantes que no dispongan de los medios necesarios." ARTÍCULO 10. Control, evaluación y seguimiento Redacción propuesta para el PDI: "El seguimiento del teletrabajo para el PDI se realizará mediante la evaluación por objetivos y resultados, vinculada a su actividad investigadora (publicaciones, proyectos), la entrega de materiales docentes en las plataformas virtuales y así como la publicación del horario de tutorías con el medio utilizado. El cumplimiento de la docencia presencial seguirá los cauces habituales de control."

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
24 / 05-05-26	PDI-3	24	ANEXO III. (Nuevo Anexo: Funciones susceptibles de teletrabajo para PDI) Se propone incluir la siguiente lista no exhaustiva: 1. Investigación científica (análisis, redacción, revisión). 2. Dirección y tutorización de TFG, TFM y Tesis Doctorales. 3. Tutorías académicas mediante videoconferencia corporativa. 4. Elaboración de materiales para el Campus Virtual. 5. Gestión administrativa derivada de cargos académicos o participación en comisiones telemáticas, si la normativa aplicable lo permite. III. CONCLUSIÓN La inclusión del PDI en esta normativa no es solo una demanda laboral, sino una necesidad de modernización para que la Universidad de Sevilla sea competitiva en el Espacio Europeo de Educación Superior. El teletrabajo es la herramienta que permite al profesorado optimizar su tiempo de investigación y ofre una atención al alumnado más acorde a los tiempos actuales, sin menoscabo de la docencia presencial que constituye el corazón de nuestra institución.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
25 / 06-05-26	PTGAS-21	25	INFORME SOBRE LA NECESIDAD DE ADECUACIÓN DEL BORRADOR DE NORMATIVA DE TELETRABAJO DEL PTGAS A LOS PUESTOS CON FUNCIONES DOCENTES TELEMÁTICAS I. EXPOSICIÓN DE HECHOS La persona que suscribe presta servicios en la Universidad de Sevilla como personal perteneciente al colectivo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS), desempeñando funciones docentes en el Instituto de Idiomas. En el ejercicio de dichas funciones, una parte de la actividad (6 horas semanales) se desarrolla en modalidad telemática síncrona, impartiendo docencia a alumnado que se conecta desde sus domicilios mediante plataformas digitales. No obstante, esta actividad se realiza actualmente desde dependencias físicas de la Universidad, pese a que su naturaleza no requiere presencialidad, al desarrollarse íntegramente mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación. II. OBJETO DEL INFORME El presente informe tiene por objeto poner de manifiesto la falta de adecuación del borrador de normativa de teletrabajo del PTGAS a los puestos que, aun perteneciendo a dicho colectivo, desarrollan funciones docentes en modalidad no presencial, así como proponer su necesaria inclusión expresa en el ámbito material de aplicación de la norma. III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS Y TÉCNICOS 1. Sobre la definición de teletrabajo y su aplicación al caso concreto El artículo 3.a) del borrador define el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. La actividad docente telemática descrita: •se realiza íntegramente a distancia, •utiliza exclusivamente medios tecnológicos, •no requiere presencia física en el centro de trabajo. Por tanto, cumple plenamente con la definición normativa de teletrabajo, sin que exista justificación objetiva para excluirla de dicha consideración. 2. Sobre la susceptibilidad del puesto para el teletrabajo El artículo 22 establece que podrán desempeñarse en régimen de teletrabajo aquellos puestos cuyas funciones: •puedan ejercerse de forma autónoma, •no requieran presencialidad, •sean evaluables mediante objetivos. La actividad docente telemática: •se desarrolla conforme a programación académica previa, •es evaluable (asistencia, cumplimiento horario, resultados de aprendizaje), •no requiere interacción presencial física. En consecuencia, se trata de funciones plenamente compatibles con el teletrabajo en su modalidad general.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
25 / 06-05-26	PTGAS-21	25	3. Sobre el principio de igualdad y no discriminación La exclusión de facto de estas funciones del régimen de teletrabajo genera una situación de desigualdad respecto a otros puestos del PTGAS que sí pueden acogerse a dicha modalidad cuando realizan tareas de naturaleza digital o no presencial. Esta diferencia de trato carece de justificación objetiva y razonable, pudiendo vulnerar: •el principio de igualdad en las condiciones de trabajo, •el derecho a una organización racional y eficiente de los recursos públicos. 4. Sobre la eficiencia organizativa y el uso racional de recursos públicos La exigencia de presencialidad física para la realización de actividades que se desarrollan íntegramente en entorno digital supone: •un uso ineficiente de espacios e infraestructuras, •la imposición de desplazamientos innecesarios, •una contradicción con los principios de digitalización y modernización administrativa. La adecuación normativa propuesta contribuiría a una mejor organización del servicio, sin menoscabo de su calidad. 5. Sobre la omisión normativa detectada El borrador articula el teletrabajo en torno a “unidades administrativas” y funciones de carácter técnico o administrativo, sin contemplar expresamente la existencia de puestos del PTGAS con funciones docentes. Esta omisión produce un vacío normativo que impide el correcto encaje de situaciones como la descrita, generando inseguridad jurídica y desigualdad en la aplicación de la norma. IV. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN Se propone la inclusión de una previsión expresa en la normativa que contemple los supuestos de actividad docente no presencial desarrollada por personal del PTGAS. A tal efecto, se sugiere incorporar un apartado en el artículo 23 o en el Anexo III con una redacción similar a la siguiente: “Se considerarán funciones susceptibles de ser desempeñadas en régimen de teletrabajo aquellas actividades docentes no presenciales desarrolladas mediante plataformas digitales por el personal del PTGAS, siempre que no requieran presencialidad física y sean compatibles con una prestación eficaz del servicio.” Asimismo, se propone que estos puestos puedan integrarse en programas de teletrabajo o, en su defecto, en planes individualizados cuando la estructura organizativa no se ajuste al modelo de unidad administrativa previsto. V. CONCLUSIÓN La actividad docente telemática desarrollada por parte del personal del PTGAS reúne todos los requisitos exigidos por el propio borrador normativo para su consideración como teletrabajo. La falta de previsión específica en la norma constituye una omisión que debe ser corregida, a fin de garantizar: •la coherencia interna del texto normativo, •el respeto al principio de igualdad, •y la eficiencia en la organización de los servicios públicos. Por todo lo expuesto, se solicita la revisión del borrador en los términos indicados.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
26 / 06-05-26	PTGAS-22	26.1	Primera. Realización de horas extraordinarias en modalidad de teletrabajo tal y como se viene haciendo hasta ahora. El artículo 6.1 del borrador establece que “no se podrán realizar horas extraordinarias en las jornadas de prestación de servicio mediante teletrabajo”. No obstante, el artículo 7 permite expresamente que las jornadas de especial dedicación y de servicios extraordinarios se desarrollen en régimen de teletrabajo cuando la atención presencial no resulte imprescindible. Ambos supuestos se corresponden con tiempo de trabajo efectivo adicional, y la propia normativa reconoce que determinadas funciones pueden desempeñarse íntegramente mediante medios telemáticos. Por ello, se considera que esta exclusión carece de justificación objetiva y genera una incoherencia normativa, por lo que se solicita que las horas extraordinarias puedan realizarse en modalidad de teletrabajo, cuando concurren las siguientes circunstancias: - Que la naturaleza de las funciones no requiera atención presencial. - Que el puesto sea susceptible de teletrabajo conforme a los artículos 22 y 23. - Que las horas extraordinarias estén debidamente autorizadas y justificadas por necesidades del servicio.
		26.2	Segunda. Ampliación de días de teletrabajo Que se tenga en cuenta la posibilidad de ampliar el número de días de teletrabajo del actualmente establecido a uno sólo. Esta propuesta se fundamenta en varios aspectos relevantes: En primer lugar, el servicio se desarrolla íntegramente a través de medios digitales, lo que permite que la actividad pueda realizarse de forma completamente no presencial sin afectar a la calidad del servicio ni a la atención a los usuarios. Asimismo, aproximadamente el 90% de los integrantes del servicio cuentan con hijos menores de 12 años, por lo que la conciliación de la vida laboral y familiar adquiere una especial relevancia. Este principio, además, se encuentra reconocido y protegido por la normativa vigente. Por otro lado, la ampliación del teletrabajo contribuiría a un ahorro energético en las instalaciones, reduciendo el consumo de recursos asociados a la actividad presencial. Igualmente, la eliminación de los desplazamientos permitiría una mayor disponibilidad horaria, facilitando en muchos casos la ampliación de la jornada efectiva y, por tanto, una mejor cobertura del servicio, debido que las plataformas a las que damos cobertura son de utilidad 24/7 los 365 días al año. Adicionalmente, y como es conocido, el teletrabajo ha demostrado aportar beneficios significativos, tales como el incremento de la productividad, la mejora de la concentración en tareas que requieren atención continuada, como ocurre en nuestro servicio, y la reducción del estrés asociada a los desplazamientos. En conjunto, estos factores podrían contribuir a mejorar tanto la calidad, la eficiencia y la cobertura del servicio, manteniendo en todo momento los niveles de rendimiento y cumplimiento de objetivos.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
27 / 06-05-26	PTGAS-23	27	Con el debido respeto, sólo quiero manifestar mi opinión sobre la normativa de teletrabajo planteada. Mi impresión es de una norma rígida y restrictiva. Rezuma absoluta desconfianza hacia el colectivo del PTGAS de nuestra Universidad. Me produce tristeza..... Bajo mi punto de vista, sobra la mayoría del articulado. Las medidas de puesta en funcionamiento y control, son prácticamente imposibles de llevar a cabo. El día de teletrabajo es un día de trabajo "normal", la única diferencia es que no se trabaja desde el despacho de nuestro puesto en la Universidad. No entiendo tanto recelo..... Me pregunto si hay una norma similar para que el colectivo de PDI realice el "teletrabajo" que se da por hecho y natural desde que el mundo es mundo. Si nos fijamos en el sistema de teletrabajo que tiene implantado nuestra vecina Universidad Pablo de Olavide, disponen de 70 jornadas al año y alguna medida de control por los responsables de cada Unidad y/o Servicio y nada más. Llevan practicándolo desde que terminó la pandemia y está más que afianzado y funcionando. El hecho de que no se incluyan los viernes entre los días posibles de teletrabajo es algo que no acabo de comprender..... Creo que el teletrabajo debería ser también un modo de facilitar el "bienestar" de la plantilla del PTGAS. Es este día el que mayor volumen de desplazamientos concentra en las horas de vuelta a casa. Sería una ventaja muy valorada y positiva, que una parte de la plantilla no tuviera que desplazarse esos días. Además, supone una medida de cuidado y respeto con el medio ambiente. Nuestra Universidad dice tener compromiso con ello y este sería un buen modo de practicarlo. Hablo en primera persona, pero creo que quizá la mayoría del personal agradecería recibir confianza y respeto hacia nuestro colectivo y nuestra labor en la Universidad de Sevilla. Creo también que este tipo de norma genera malestar y enrarece el clima laboral. Quizá muchas veces es más fácil de lo que parece y no cuesta dinero, generar un clima de confianza y bienestar entre el colectivo del PTGAS. Quizá, si la inmensa mayoría del personal trabaja bien y está empeñado y comprometido con su trabajo en favor de que la Universidad de Sevilla siga funcionando de la mejor manera posible, estaría bien no seguir castigándolo con tanta "desconfianza". Valoro positivamente el trabajo de quienes están implicados en sacar adelante un modelo de teletrabajo para nuestra Universidad. Solamente pido que se consideren esta y otras opiniones para conseguir la mejor norma posible para teletrabajar en paz.
28 / 06-05-26	PTGAS-24	28	Me parece que el teletrabajo es una medida fantástica de conciliación de la vida personal y laboral y es por ello muy valorada y deseada entre nosotros. Hay medidas que sin tener un coste elevado o más bien, reduciendo costes como es el caso, facilitan un clima laboral adecuado y una satisfacción con el trabajo que se desempeña, que acaba repercutiendo positivamente en el desempeño y en la percepción subjetiva de satisfacción con tu trabajo. Todos esos intangibles son tan valiosos que no llego a comprender del todo, cómo es posible que no esté ya implantado. Las bonanzas del teletrabajo están más que demostradas respecto al trabajador, a la empresa, al medio ambiente, al rendimiento en el trabajo ... tenemos buen ejemplo de ello en la Universidad Pablo de Olavide e imagino que como ya todo está inventado, espero y deseo que el borrador de teletrabajo se haya planteado partiendo de la experiencia de otras Administraciones y sobre todo de otras Universidades. Quiero mostrar mi desacuerdo con el hecho de excluir los viernes, siendo el día de la semana con mayor tráfico. No entiendo su exclusión, siendo un día laborable como otro cualquiera. Tenemos la impresión muy comentada entre todos, de que hay desconfianza respecto a cómo se van a aprovechar las horas de teletrabajo. Seguramente no exista esa desconfianza, pero es importante exponerlo porque se percibe de esa manera. Igualmente, los mecanismos de control entiendo que deben ser los mismos que los de cualquier otro día, ya que implica trabajar en otro espacio y eso no condiciona el rendimiento y si lo hace, en todo caso, será positivo ya que evita desplazamientos y mejora el bienestar. Por otro lado, considero que quien no es responsable en su trabajo, ni lo es presencialmente ni lo será teletrabajando. Me consta, por lo que conozco desde que me he incorporado a trabajar a la Universidad, que un porcentaje altísimo de compañeros desempeñan su trabajo con gran diligencia, implicación, responsabilidad y profesionalidad. Esto debe valorarse no sólo explícitamente, sino también implícitamente con medidas que partan de esa premisa, del cumplimiento diligente de las funciones que cada cual tenemos encomendadas. Agradezco la oportunidad de poder expresar mi opinión y animo a implantar el teletrabajo desde la confianza y la ilusión al saber que va a mejorar la calidad de vida del PTGAS y su satisfacción con el trabajo que con tanto empeño e implicación desempeñamos.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
29 / 07-05-26	PTGAS-25	29.1	Primera. Realización de horas extraordinarias en modalidad de teletrabajo tal y como se viene haciendo hasta ahora. El artículo 6.1 del borrador establece que “no se podrán realizar horas extraordinarias en las jornadas de prestación de servicio mediante teletrabajo”. No obstante, el artículo 7 permite expresamente que las jornadas de especial dedicación y de servicios extraordinarios se desarrollen en régimen de teletrabajo cuando la atención presencial no resulte imprescindible. Ambos supuestos se corresponden con tiempo de trabajo efectivo adicional, y la propia normativa reconoce que determinadas funciones pueden desempeñarse íntegramente mediante medios telemáticos. Por ello, se considera que esta exclusión carece de justificación objetiva y genera una incoherencia normativa, por lo que se solicita que las horas extraordinarias puedan realizarse en modalidad de teletrabajo, cuando concurren las siguientes circunstancias: Que la naturaleza de las funciones no requiera atención presencial. Que el puesto sea susceptible de teletrabajo conforme a los artículos 22 y 23. Que las horas extraordinarias estén debidamente autorizadas y justificadas por necesidades del servicio. Esto daría coherencia al marco normativo y permitiría atender puntualmente picos de trabajo sin renunciar a los beneficios organizativos (p.ej. mejor planificación y respuesta).
		29.2	Segunda. Ampliar los días de teletrabajo semanal. Las capacidades y funcionalidad del personal en mi servicio a se basan en un elevado uso de TIC y tareas medibles que no requieren presencia continua. En el Anexo III del borrador, por ejemplo, se incluyen explícitamente tareas de definición y ejecución de estrategias TIC, telecomunicaciones y ciberseguridad como susceptibles de teletrabajo. Por ello, proponemos aumentar al máximo el número de días de teletrabajo semanal para este personal, dentro de la modalidad general. La condición sería garantizar la presencialidad mínima exigida (al menos un 40% del personal por unidad según art.19) y mantener la atención interna (teleconferencias, soporte a usuarios, etc.). Esta medida, coherente con los requisitos del puesto y las funciones admitidas en el borrador, favorecería la conciliación y la eficiencia. Numerosos estudios universitarios constatan que el teletrabajo bien gestionado mejora la productividad y la motivación sin perjudicar el servicio. La ampliación solicitada permitiría aprovechar estas ventajas en un área ya digitalizada, aumentando la eficiencia organizativa y la satisfacción del personal sin afectar la operativa diaria. En suma, estas propuestas (respaldadas por la experiencia y la legislación vigente) reforzarían la norma de teletrabajo en beneficio de los trabajadores y de la Universidad. Mejorarían la conciliación y la motivación del personal, optimizarían recursos (menores costes y desplazamientos) y permitirían atraer talento con políticas flexibles, tal como constatan diversos estudios. A la vez, se garantiza el cumplimiento de los requisitos legales (voluntariedad, reversibilidad, desconexión digital, prevención de riesgos, etc.), manteniendo la calidad y continuidad del servicio. Solicitamos, por tanto, que se tenga en cuenta estas sugerencias en la revisión del borrador, dado su impacto positivo tanto para los empleados como para la eficiencia organizativa. Fuentes: Estatuto del Empleado Público (art.47 bis)[5][9]; Ley 28/2020 de trabajo a distancia[11]; borrador US (arts. 6-7, 22-23, Anexo III y 24)[3][8]; informes y estudios sobre teletrabajo en organizaciones (CRUE 2022[1], Innova Science Journal 2024[2], etc.)
30 / 07-05-26	PTGAS-26	30.1	Poder teletrabajar al menos 2 días de la semana incluido el viernes
		30.2	Teletrabajo para los días no lectivos para las personas con hijos menores a cargo
		30.3	Teletrabajo para las personas con hijos menores a cargo cuando éstos necesiten reposo domiciliario por enfermedad, así como para los trabajadores que se encuentren en dicha situación, pero con personas mayores de edad dependientes.
		30.4	Poder teletrabajar en cualquier lugar, no necesariamente en tu primera residencia.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
31 / 07-05-26	PTGAS-27	31	Sobre artículo 22: Conforme a lo establecido en el artículo 22 del borrador de la normativa por la que se regula el teletrabajo del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla, “se excluye con carácter general de la modalidad ordinaria de teletrabajo a los puestos de dirección, subdirección, jefaturas de servicio, administradores de centro y responsables de equipo, justificando dicha exclusión en el supuesto carácter eminentemente presencial de sus funciones.” Esta disposición resulta claramente discriminatoria y carece de una base objetiva y proporcionada, máxime cuando la experiencia reciente ha demostrado de forma contrastada que este colectivo ha sido plenamente capaz de desempeñar sus funciones a distancia con eficacia, responsabilidad y compromiso, incluso en situaciones excepcionales de fuerza mayor, como la pandemia o las alertas meteorológicas. En dichos contextos, no solo se mantuvo el funcionamiento ordinario de los servicios, sino que se garantizó la coordinación, supervisión y resolución de incidencias sin merma alguna en la calidad del trabajo. Asimismo, debe ponerse de manifiesto que este personal ha venido asumiendo de manera sistemática una elevada disponibilidad y grado de implicación, respondiendo a requerimientos laborales fuera del horario ordinario de trabajo, durante jornadas de tarde, días de libre disposición e incluso en periodos vacacionales, lo que evidencia un compromiso que no puede ser ignorado ni menospreciado por una exclusión genérica y preventiva del teletrabajo. La prohibición generalizada recogida en el citado artículo no atiende a la realidad del desempeño profesional ni a la evolución de las formas de organización del trabajo, y supone una limitación injustificada de derechos que penaliza a un colectivo que ha demostrado sobradamente su capacidad de adaptación y su profesionalidad. Todo ello sin perjuicio de que se reconozca que puedan existir momentos puntuales o circunstancias concretas en las que, por necesidades organizativas o por la naturaleza específica de determinadas tareas, resulte imprescindible la presencia física. Se solicita la revisión de dicho artículo para que no se prohíba de forma general el teletrabajo a estos puestos, sino que se condicione a las necesidades del servicio. Una redacción más equilibrada permitiría que los responsables de equipo puedan acogerse a la modalidad no presencial al menos un porcentaje de su jornada, garantizando siempre su presencia física cuando la agenda institucional o la gestión de equipos lo requiera de forma inexcusable.
32 / 07-05-26	PTGAS-28	32	Sobre apartados d) y e) del punto 4 del art. 18 Programa de teletrabajo de la unidad administrativa, dicen: <i>4. El responsable de la unidad deberá elaborar la propuesta de programa de teletrabajo, en colaboración con el supervisor o supervisores de los puestos susceptibles de adscribirse al mismo, incluyendo la siguiente información conforme al modelo que la Dirección de Recursos Humanos apruebe:</i> <i>.../..</i> <i>d) Puestos de trabajo de la unidad susceptibles de acogerse al programa, con identificación clara y concreta de las tareas, objetivos, e indicadores cuantitativos de evaluación anual de cada uno de los puestos, así como de la persona supervisora y persona responsable de la unidad administrativa encargadas de efectuar el seguimiento, control y evaluación de los mismos.</i> No parece oportuno indicar en la propuesta del programa de teletrabajo los objetivos e indicadores cuantitativos de evaluación, entendiendo que estos deberían marcarse y concretarse en la fase de solicitud de participación por el PTGAS que esté ocupando uno de los puestos descritos en el programa aprobado. De este modo, se aliviaría la actual carga de trabajo que supone la definición del programa de teletrabajo establecido en el borrador, máxime cuando está previsto que la solicitud de participación en el programa de teletrabajo del PTGAS adscrito a la unidad debe venir acompañada del visto bueno del responsable de la unidad y del supervisor. <i>e) Distribución de las jornadas diarias del personal participante y número máximo de puestos que pueden estar prestando servicios de forma simultánea en la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el siguiente artículo de la presente normativa.</i> Considero oportuno suprimir de este apartado lo referente a la distribución de las jornadas diarias del personal participante. La fijación previa de los días de teletrabajo por el responsable de unidad en el programa puede limitar la libre elección del PTGAS. Al responsable de la unidad le corresponde velar por el cumplimiento del mínimo de presencialidad necesario para garantizar las necesidades del servicio. Esta función puede ejercerse en la fase de solicitud por parte del PTGAS de la unidad, con carácter previo a la autorización, valorando y, en su caso, validando la propuesta de día formulada por el empleado. Tampoco debería exigirse genéricamente indicar el número máximo de puestos que puedan prestar servicios telemáticos de forma simultánea, tal como se deduce del literal del borrador, ya que lo que debe controlarse en la medida de lo posible es que existiendo puestos con análogas tareas y funciones, no se encuentren todos trabajando de forma telemática, y alguno o algunos de los puestos se realice de forma presencial. En consecuencia, debería redactarse en el sentido de indicar qué puestos son incompatibles en lugar de su número.

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
33 / 08-05-26	PTGAS-29	33.1	1.Establecer una primera vigencia temporal de la normativa -que sea transitoria- Al ser la primera vez que se va a regular esta circunstancia del teletrabajo en nuestra universidad, me parece lógico tener la disposición de una escucha activa a las distintas situaciones que vayan ocurriendo en todos los diferentes planos posibles con los consiguientes registros, evaluaciones y seguimientos. En función de lo que acaezca, se podrán elaborar posteriores normativas, más realistas y con otros plazos transitorios para que siga palpándose la vida viva de nuestra universidad. Quizá podríamos pensar en un primer plazo de vigencia de cinco años, pero de manera lógica podría ser durante un plazo acordado entre todos los agentes participantes en dicha normativa.
		33.2	2.Considerar los riesgos psicosociales del teletrabajo -Elaborar píldoras informativas por parte del SEPRUS sobre los riesgos psicosociales del teletrabajo y su abordaje. -Trasladar al PTGAS y realizar un FORM de evaluación para asegurar que se conocen dichas píldoras -Prestar especial atención y cuidados a personas con necesidades especiales.
		33.3	3.Establecer mecanismos de comunicación eficaces A veces se pierde mucho tiempo leyendo correos electrónicos con mucho formalismo, incluso, desde el propio asunto (el destinatario del asunto aparece al final de dicho asunto). Propongo: -Poner los destinatarios concretos entre corchetes y mayúsculas al principio del asunto (y no al final) -Acordar, dentro de cada servicio, diferenciar tipos de correos electrónicos: oMás formales (para destinatarios externos o por motivos necesarios) oMenos formales (entre compañeros) Con respecto a otro tipo de comunicaciones, asegurar por parte de la directiva tipos de reuniones que incluyan a las personas presentes en la oficina y a las personas que teletrabajan - intentando que dichas reuniones se hagan cuando no haya nadie de permiso, si eso fuera posible-.
		33.4	4.Aumentar el número de días de teletrabajo Propongo ofrecer la posibilidad de aumentar el número de días de teletrabajo en las siguientes situaciones: -Para personas mayores de sesenta años -En verano, cuando la temperatura sea muy alta
		33.5	5.Incluir, al menos, el viernes como día de teletrabajo Me gusta tener una visión integral de las cosas. Entiendo que mi universidad, que cree y apuesta por el bienestar, la salud y la sostenibilidad -entre muchas otras cuestiones- seguro que puede entender los problemas de tráfico que se dan los viernes, especialmente, (también los lunes); que hay mucho personal que vivimos en pueblos y que nuestro tiempo, especialmente esos días, lejos de ser una inversión personal en alegría e identidad con nuestro puesto de trabajo se convierte en retos de paciencia (amén sobre gasto en combustible de por sí y en el necesario para los aires acondicionados -con el consiguiente daño en el medio ambiente-). Me encantaría que, al menos, el viernes se contemplara, además, como día de teletrabajo.
		33.6	¿Cómo se contemplan las desconexiones digitales (ocasionales)?
		33.7	Cuando pasemos la crisis económica, ¿está pensado contemplar algún tipo de suplemento para el pago de luz mientras que se realiza el teletrabajo?

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
34 / 08-05-26	PTGAS-30	34.1	PRIMERA. Excesiva dependencia de los programas de unidad administrativa Fundamento en el borrador (artículos 16, 18 y 20): “La modalidad general de teletrabajo es aquella en la que la persona trabajadora solicita participar en un programa de teletrabajo de la unidad administrativa...” “Un programa de teletrabajo es el instrumento de planificación de la actividad de una unidad administrativa...” Alegación: El acceso al teletrabajo queda condicionado a la existencia de programas de unidad, lo que limita el acceso individual incluso en puestos plenamente teletrabajables. Propuesta: - Permitir solicitudes individuales de teletrabajo - Prever acceso cuando no exista programa de unidad - Priorizar la naturaleza del puesto
		34.2	SEGUNDA. Rigidez en el porcentaje mínimo de presencialidad (40%) Fundamento en el borrador (artículo 19.2 y 19.3): “...garantizada una presencia diaria mínima del 40% del personal adscrito...” Alegación: Este criterio introduce una rigidez organizativa que no se adapta a la diversidad de unidades. En el caso de gestores/as de departamento, donde existe una unidad unipersonal, resulta inaplicable o desproporcionado. Propuesta: - Sustituir el porcentaje fijo por criterios flexibles - Introducir excepción para unidades unipersonales - Priorizar necesidades reales del servicio
		34.3	TERCERA. Criterio económico como elemento de priorización Fundamento en el borrador (artículo 25): “El criterio principal será inversamente proporcional a la renta per cápita...” Alegación: Se introduce un criterio ajeno a la finalidad organizativa del teletrabajo. Propuesta: - Priorizar conciliación - Priorizar salud y discapacidad - Priorizar características del puesto
		34.4	CUARTA. Excesiva carga evaluadora y de control Fundamento en el borrador (artículo 10): “Informes de seguimiento y evaluación semestral... y evaluación final anual...” Alegación: El modelo resulta excesivamente formalista y genera carga administrativa innecesaria. Propuesta: - Simplificar el sistema de evaluación - Orientarlo a resultados - Reducir burocracia
		34.5	QUINTA. Requisitos tecnológicos y costes para el trabajador Fundamento en el borrador (artículo 24): “Uso de medios propios...” “La persona teletrabajadora deberá contar con conexión... siendo su responsabilidad...” Alegación: Se trasladan costes y responsabilidades al trabajador. Propuesta: Garantizar medios por la Universidad - Compensar gastos - Evitar que el uso de medios propios sea la norma
		34.6	SEXTA. Limitaciones en el acceso por estructura jerárquica Fundamento en el borrador (artículo 22.2): “Los puestos de dirección... no podrán ser desempeñados mediante teletrabajo...” Alegación: Se establece una exclusión general excesiva. Propuesta: - Permitir teletrabajo parcial - Evaluar según funciones
		34.7	SÉPTIMA. Situación de unidades unipersonales (gestores de departamento) Fundamento en el borrador (artículos 18, 19 y 20): El modelo se articula sobre unidades con varios efectivos, distribución de jornadas y presencialidad. Alegación: No se contempla la realidad de unidades unipersonales. En el caso de gestores/as de departamento: - existe una única persona - durante la pandemia se ha teletrabajado con normalidad Propuesta: - Establecer régimen específico - Flexibilizar presencialidad - Reconocer esta casuística

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
34 / 08-05-26	PTGAS-30	34.8	OCTAVA. Alineación con el ámbito universitario andaluz Alegación: En el ámbito universitario andaluz se han venido implantando modelos de teletrabajo más flexibles, habitualmente equivalentes a dos o tres días semanales y adaptados a las características del puesto. El modelo propuesto por la Universidad de Sevilla resulta comparativamente más restrictivo respecto de esta evolución general del sistema universitario andaluz. Propuesta: - Aproximar la regulación a las prácticas existentes en el ámbito universitario andaluz - Favorecer modelos más flexibles e individualizados
		34.9	NOVENA. Adecuación a la evolución normativa en Andalucía Alegación: La Junta de Andalucía ha acordado reforzar el teletrabajo en 2026, evidenciando una tendencia clara hacia su consolidación. Propuesta: - Alinear la normativa universitaria con esta evolución - Evitar un modelo más restrictivo CONCLUSIÓN Las presentes alegaciones pretenden contribuir a un modelo: - más flexible - más accesible - más eficiente - adaptado a la realidad organizativa
35 / 08-05-26	PTGAS-31	35.1	PRIMERA. Excesiva dependencia de los programas de unidad administrativa Fundamento en el borrador (artículos 16, 18 y 20): “La modalidad general de teletrabajo es aquella en la que la persona trabajadora solicita participar en un programa de teletrabajo de la unidad administrativa...” “Un programa de teletrabajo es el instrumento de planificación de la actividad de una unidad administrativa...” Alegación: El acceso al teletrabajo queda condicionado a la existencia de programas de unidad, lo que limita el acceso individual incluso en puestos plenamente teletrabajables. Propuesta: - Permitir solicitudes individuales de teletrabajo - Prever acceso cuando no exista programa de unidad - Priorizar la naturaleza del puesto
		35.2	SEGUNDA. Rigidez en el porcentaje mínimo de presencialidad (40%) Fundamento en el borrador (artículo 19.2 y 19.3): “...garantizada una presencia diaria mínima del 40% del personal adscrito...” Alegación: Este criterio introduce una rigidez organizativa que no se adapta a la diversidad de unidades. En el caso de gestores/as de departamento, donde existe una unidad unipersonal, resulta inaplicable o desproporcionado. Propuesta: - Sustituir el porcentaje fijo por criterios flexibles - Introducir excepción para unidades unipersonales - Priorizar necesidades reales del servicio
		35.3	TERCERA. Criterio económico como elemento de priorización Fundamento en el borrador (artículo 25): “El criterio principal será inversamente proporcional a la renta per cápita...” Alegación: Se introduce un criterio ajeno a la finalidad organizativa del teletrabajo. Propuesta: - Priorizar conciliación - Priorizar salud y discapacidad - Priorizar características del puesto
		35.4	CUARTA. Excesiva carga evaluadora y de control Fundamento en el borrador (artículo 10): “Informes de seguimiento y evaluación semestral... y evaluación final anual...” Alegación: El modelo resulta excesivamente formalista y genera carga administrativa innecesaria. Propuesta: - Simplificar el sistema de evaluación - Orientarlo a resultados - Reducir burocracia

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
35 / 08-05-26	PTGAS-31	35.5	QUINTA. Requisitos tecnológicos y costes para el trabajador Fundamento en el borrador (artículo 24): “Uso de medios propios...” “La persona teletrabajadora deberá contar con conexión... siendo su responsabilidad...” Alegación: Se trasladan costes y responsabilidades al trabajador. Propuesta: Garantizar medios por la Universidad - Compensar gastos - Evitar que el uso de medios propios sea la norma
		35.6	SEXTA. Limitaciones en el acceso por estructura jerárquica Fundamento en el borrador (artículo 22.2): “Los puestos de dirección... no podrán ser desempeñados mediante teletrabajo...” Alegación: Se establece una exclusión general excesiva. Propuesta: - Permitir teletrabajo parcial - Evaluar según funciones
		35.7	SÉPTIMA. Situación de unidades unipersonales (gestores de departamento) Fundamento en el borrador (artículos 18, 19 y 20): El modelo se articula sobre unidades con varios efectivos, distribución de jornadas y presencialidad. Alegación: No se contempla la realidad de unidades unipersonales. En el caso de gestores/as de departamento: - existe una única persona - durante la pandemia se ha teletrabajado con normalidad Propuesta: - Establecer régimen específico - Flexibilizar presencialidad - Reconocer esta casuística
		35.8	OCTAVA. Alineación con el ámbito universitario andaluz Alegación: En el ámbito universitario andaluz se han venido implantando modelos de teletrabajo más flexibles, habitualmente equivalentes a dos o tres días semanales y adaptados a las características del puesto. El modelo propuesto por la Universidad de Sevilla resulta comparativamente más restrictivo respecto de esta evolución general del sistema universitario andaluz. Propuesta: - Aproximar la regulación a las prácticas existentes en el ámbito universitario andaluz - Favorecer modelos más flexibles e individualizados
		35.9	NOVENA. Adecuación a la evolución normativa en Andalucía Alegación: La Junta de Andalucía ha acordado reforzar el teletrabajo en 2026, evidenciando una tendencia clara hacia su consolidación. Propuesta: - Alinear la normativa universitaria con esta evolución - Evitar un modelo más restrictivo CONCLUSIÓN Las presentes alegaciones pretenden contribuir a un modelo: - más flexible - más accesible - más eficiente - adaptado a la realidad organizativa

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
36 / 08-05-26	PTGAS-32	36.1	Artículo 6. Horas extraordinarias y compensación de horas <i>Al no considerar debidamente justificados los motivos de este artículo, ya que se genera una desigualdad entre el trabajo presencial y el telemático, nuestra propuesta es la siguiente:</i> 1. Se podrán realizar horas extraordinarias en las jornadas de prestación de servicio mediante teletrabajo. 2. Se podrá realizar compensación horaria en la modalidad presencial por acumulación de horas realizadas en la modalidad de teletrabajo.
		36.2	Modificar Artículo 9.3 por siguiente texto: 3. La Dirección de Recursos Humanos, con la colaboración y asistencia del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Sevilla, garantizará que las personas que se acojan a esta modalidad de prestación del trabajo realicen previamente una actividad formativa específica sobre el tema, en modalidad presencial y/o telemática, entre cuyas materias se incluirán necesariamente las correspondientes a la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de riesgos laborales en esta modalidad.
		36.3	Modificar artículo 17: <i>Incluir viernes como día teletrabajable</i>
		36.4	Modificar artículo 18.2: <i>En lugar de anualmente, que RRHH convoque semestralmente la modalidad general de teletrabajo.</i>
		36.5	Modificar artículo 18.4: <i>En la elaboración del programa de teletrabajo, el responsable de unidad deberá elaborar la propuesta con la colaboración de la persona trabajadora también.</i>
		36.6	Modificar artículo 21.c): <i>Suprimir la antigüedad mínima de 3 meses en la unidad, si ha desempeñado otro puesto equivalente en funciones y competencias en otra unidad con anterioridad.</i>
		36.7	Modificar artículo 22.2: <i>Se considera que también son susceptibles de teletrabajo los puestos de dirección, subdirección, jefaturas de servicio, administradores de centro y encargados de equipo</i>
		36.8	Modificar el artículo 32.e): <i>Añadir al final del epígrafe: "con voto ponderado según porcentaje de representatividad en el correspondiente órgano de representación"</i> NOTA: el Comité de Empresa y la Junta de Personal de PTGAS no son órganos unitarios.
37 / 08-05-26	PTGAS-33	37.1	Sobre artículo 6: No sé si queda claro si, de aquí, se desprende que se pueden recuperar horas que no se trabajan en modalidad de presencial. Se podría añadir un punto 3 en este sentido, dando esa posibilidad al trabajador sin necesidad de emplear el colchón siempre. Su redacción, a falta de que se haga mejor, podría ser: "3. Se podrán realizar compensación horaria en la modalidad de teletrabajo por falta de horas realizadas en la modalidad de presencial, hasta un máximo de X horas al día"
		37.2	Sobre Anexo IV. Motivos de conciliación familiar y laboral o de salud que justifican la autorización del teletrabajo como una modalidad especial Igualmente, no sé si queda claro si, de aquí, se desprende que los trabajadores que tenga hijos con TEA (trastorno del espectro autista) se pueden acoger a esta modalidad de teletrabajo. Yo entiendo que sí, porque este tipo de menores tienen certificada su discapacidad, así como su grado de dependencia, especialmente cuando son menores, y quieren un cuidado y atención especial. Además, sería de aplicación el artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20251204&tn=1#a34) Si no, en tal caso habría que añadir otro apartado más o modificar el apartado a) cuya redacción (a falta de que se exprese mejor), podrías ser: "a) Enfermedad grave puntual y temporal o trastorno o síndrome del comportamiento (TEA, síndrome de Downs, Asperger, etc.) de cónyuge o pareja de hecho, ascendiente o descendiente en primer grado por consanguinidad o por afinidad, que esté a su cargo, de la persona respecto de la que se ejerza la tutoría legal o de otras personas que convivan en el mismo domicilio."

PROYECTO	BORRADOR DE NORMATIVA POR LA QUE SE REGULA EL TELETRABAJO PARA EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD DE SEVILLA (PLAZO DE CONSULTA: 14/04/2026 - 08/05/2026)		
N.º / FECHA APORTACIÓN	SECTOR	NÚM.	ALEGACIONES, SUGERENCIAS, PREGUNTAS
38 / 08-05-26	PTGAS-34	38.1	Artículo 6. Actualmente sí está permitido realizar las horas extraordinarias en la modalidad no presencial . No es admisible que la normativa elimine derechos adquiridos por el trabajador.
		38.2	Artículo 10. Punto 4. La instalación de herramientas informáticas para realizar el seguimiento y comprobación del trabajo previsto en este punto debe realizarse cumpliendo lo previsto en el Artículo 17 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Artículo 17. Punto 1. Según reza la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en Artículo 1, se regula “un mínimo del treinta por ciento de la jornada”. En virtud de la ley referenciada, la Normativa de teletrabajo de la US debe regular la prestación en la modalidad de teletrabajo de al menos dos días a la semana. Artículo 17. Punto 2. Según reza la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, en su Exposición de Motivos, apartado III: “Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades, en algunos casos, de una autoorganización, con consecuencias positivas, en estos supuestos, para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; reducción de costes en las oficinas y ahorro de costes en los desplazamientos; productividad y racionalización de horarios; fijación de población en el territorio, especialmente en las áreas rurales; compromiso y experiencia de la persona empleada; atracción y retención de talento o reducción del absentismo.” En virtud del objetivo de flexibilización y mayor y mejor conciliación de la vida personal y laboral no se puede eliminar los viernes de los días en los que la normativa permita preferentemente teletrabajar. - La Normativa de teletrabajo de la US debe recoger el siguiente derecho a la flexibilización del horario que prevé la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia en su Artículo 13: “Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo. De conformidad con los términos establecidos en el acuerdo de trabajo a distancia y la negociación colectiva, respetando los tiempos de disponibilidad obligatoria y la normativa sobre tiempo de trabajo y descanso, la persona que desarrolla trabajo a distancia podrá flexibilizar el horario de prestación de servicios establecido.”
39 / 08-05-26	PTGAS-35	39.1	Ampliación de los días de teletrabajo Por los motivos de ahorro de tiempo, costes económicos y descanso para el personal que resida fuera de Sevilla, así como por razones de conciliación familiar, solicito que se valore la ampliación de los días de teletrabajo. En mi caso, ello me permitiría compatibilizar de forma más adecuada mis responsabilidades familiares, pudiendo, por ejemplo, recoger a mi hijo pequeño del comedor escolar, acompañarlo a actividades extraescolares o compartir tiempo familiar en horarios que actualmente resultan incompatibles con los desplazamientos diarios.
		39.2	Posibilidad de combinar presencialidad y teletrabajo en una misma jornada Solicito que se contemple la posibilidad de compatibilizar trabajo presencial y teletrabajo durante el mismo día, atendiendo a circunstancias excepcionales como es la lejanía del domicilio familiar al puesto de trabajo, para un mejor aprovechamiento del tiempo. En mi caso, en el trayecto de regreso ya realizo habitualmente determinadas tareas, aprovechando horas de productividad, mediante conexión a través de mi red móvil personal.
		39.3	Mayor flexibilidad en la distribución de los días de teletrabajo Considero muy positiva la posibilidad de flexibilizar los días asignados de teletrabajo, sin que ello vaya en detrimento de la productividad ni de las necesidades del servicio. Poder distribuir dichos días entre los compañeros, atendiendo tanto a las necesidades organizativas como personales, facilitaría la conciliación y la asistencia a determinadas obligaciones que no siempre coinciden en un día fijo de la semana, como tutorías escolares, actividades familiares o citas médicas. Asimismo, en el caso de citas médicas de especialistas del sistema público de salud, que en muchas ocasiones resultan inamovibles, poder teletrabajar el resto de la jornada permitiría compatibilizar adecuadamente la atención médica con el cumplimiento de las obligaciones laborales