

Fecha: 22/07/2026
De: Sección Sindical UGT Serveis Públics UPV
Dirigido a: Rector; Gerencia
Asunto: Solicitud revisión y mejora del Reglamento de Teletrabajo

El vigente Reglamento de Teletrabajo de fecha 21 de julio de 2022, ha supuesto un avance importante y, en términos generales, ha permitido implantar de manera satisfactoria esta modalidad de trabajo en la UPV. No obstante, dado el tiempo transcurrido, consideramos que ha llegado el momento de realizar una primera revisión del acuerdo.

Para UGT la finalidad de dicha revisión debería ser en primer lugar consolidar y mejorar todos aquellos aspectos que han funcionado de manera adecuada. Pero también, corregir diversas situaciones que, a nuestro juicio, no han quedado del todo resueltas.

Por otro lado, también sería necesario incorporar nuevas medidas que vayan de la mano de una sociedad comprometida con la igualdad, la corresponsabilidad y que sirvan como herramienta para proteger la salud del personal.

Por todo ello, UGT propone lo siguiente:

ACCESO Y ORGANIZACIÓN

- Ampliar el **número de días** de teletrabajo hasta un **máximo de tres**.
- Permitir el **teletrabajo parcial** en aquellos puestos que requieran **presencia física**, siempre que una parte de las funciones pueda desempeñarse a distancia.

TELETRABAJO POR CIRCUNSTANCIAS EXTRAORDINARIAS:

- **Necesidades sobrevenidas de conciliación de carácter puntual y limitado en el tiempo.** Por ejemplo, adaptación escolar, cierre temporal de un centro educativo o asistencial o ausencia imprevista de la persona cuidadora.
- **Motivos de salud de una persona a cargo.** Cuando la atención y los cuidados necesarios se prolonguen más allá de la cobertura que ofrecen los permisos o justificantes disponibles y el teletrabajo constituya una medida adecuada para compatibilizar el cuidado con la prestación efectiva del servicio.
- **Durante la gestación a partir de la semana 30 del embarazo.** Cuando las funciones del puesto sean compatibles con el trabajo a distancia.
- **Como medida preventiva por motivos de salud.** Cuando así lo aconseje el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- **En situaciones de violencia de género o terrorismo.** Cuando actúe como medida de protección.
- **De oficio, en situación de crisis sanitarias, ambientales, meteorológicas.** Con especial atención a la activación de alertas oficiales por fenómenos meteorológicos adversos.

Algunas de las anteriores medidas ya han sido incorporadas por distintas administraciones y otras se encuentran actualmente en proceso de negociación, especialmente en el ámbito de la Generalitat València, que constituye nuestro referente en esta materia.

En consecuencia, proponemos que se inicie el proceso de revisión del actual Reglamento dado que la UPV no puede quedar al margen de todas estas mejoras.

Atentamente,