

IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Torre Pacheco

6537 Edicto de aprobación definitiva del Reglamento Regulator del Teletrabajo en el Ayuntamiento de Torre-Pacheco.

Habiéndose expuesto al público el acuerdo adoptado por el Pleno de la Corporación, en sesión de fecha 24 de junio de 2021 de aprobación inicial del Reglamento regulador del teletrabajo en el Ayuntamiento de Torre-Pacheco, por plazo de treinta días a contar desde el día siguiente a la inserción del anuncio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia n.º 170, de 26 de julio de 2021, para que el mismo pudiera ser examinado y poder presentar las reclamaciones y sugerencias que se considerasen oportunas.

Resultando que, finalizado el referido plazo de exposición al público y audiencia previa, no se ha presentado reclamación o sugerencia alguna, según consta en el certificado emitido por la Secretaría municipal y el Informe de la Concejalía de Participación Ciudadana.

Por todo ello, mediante Decreto n.º 2689/2021, de 28 de septiembre, de la Concejal Delegada de Personal y Contratación se ha declarado definitivamente aprobado el Reglamento regulador del teletrabajo en el Ayuntamiento de Torre-Pacheco, en los términos en que figura en el expediente, de conformidad con lo establecido en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y, conforme determina el artículo 70.2 de la misma Ley, se procede a su publicación íntegra conforme al siguiente tenor literal:

“REGLAMENTO REGULADOR DEL TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE
TORRE-PACHECO

Preámbulo

Como consecuencia de la crisis sanitaria motivada por el COVID-19, las distintas Administraciones Públicas se vieron forzadas a implementar fórmulas de trabajo a distancia de los empleados públicos municipales que permitieran compatibilizar tanto la protección de la salud pública, como la continuidad a la actividad pública y la satisfacción de los intereses generales.

Comprobada la eficacia de estos sistemas de trabajo a distancia y su impacto favorable en la conciliación de la vida personal y familiar, se ha venido a incorporar por el legislador estatal la posibilidad de prestación de servicios mediante teletrabajo al Estatuto Básico del Empleado Público mediante la inclusión del artículo 47 bis. Exigiéndose en este nuevo precepto la necesidad de otorgamiento de previa autorización por el órgano competente para el acogimiento por el empleado público a esta nueva modalidad de prestación de servicio, así como que esta se otorgue en el marco de la normativa que, previa negociación, se apruebe al efecto.

De este modo, la finalidad de la aprobación del reglamento regulador del teletrabajo en el Ayuntamiento de Torre-Pacheco obedece a la necesidad de disposición de un marco regulador objetivo que permita la tramitación y resolución de las solicitudes de acogimiento al sistema de teletrabajo que se puedan plantear por los distintos empleados públicos municipales. Determinándose en el presente

reglamento tanto la tipología de puestos de trabajo que podrán acogerse a esta modalidad de prestación de servicios, como los criterios establecidos para su concesión y el oportuno seguimiento de la actividad realizada por los distintos empleados.

TÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objeto.

El presente reglamento tiene por objeto regular la prestación del servicio por parte del personal empleado público del Ayuntamiento de Torre-Pacheco a través de la modalidad de prestación de servicios a distancia denominada teletrabajo.

Artículo 2.- Concepto y caracteres.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo, o al menos parte del mismo, puede desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

2. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial.

3. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

4. Los contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje no admiten acuerdo de teletrabajo.

Artículo 3.- Principios básicos.

Se consideran principios básicos inherentes al teletrabajo los siguientes:

- a. La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación.
- b. Su carácter mixto, voluntario y reversible.
- c. La necesidad de autorización expresa, tramitada en los términos previstos en el presente reglamento.
- d. La igualdad de derechos legales y convencionales de las personas empleadas que desempeñen bajo esta modalidad.
- e. Su total compatibilidad con la modalidad presencial.
- f. Su idoneidad para el cumplimiento de objetivos.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación.

1. El presente reglamento será de aplicación al personal empleado público del Ayuntamiento de Torre-Pacheco, tanto en régimen funcional como laboral, que preste sus servicios en el Ayuntamiento, que ocupe puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

2. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos, en todo o en parte, de forma autónoma y no presencial, especialmente aquellos relacionados con la tramitación administrativa y el uso de equipos ofimáticos, y cuyo desempeño no requiera la atención al público de forma presencial.

3. No podrá acceder al teletrabajo los empleados municipales a los que se le haya autorizado o reconocido compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad.

Artículo 5.- Requisitos para la autorización.

1. Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo los empleados públicos del Ayuntamiento de Torre-Pacheco que reúnan los siguientes requisitos:

a. Encontrarse en situación de servicio activo. No obstante, la solicitud de acceso al teletrabajo podrá formularse desde situaciones administrativas distintas que conlleven reserva del puesto de trabajo y, si se autorizara, quedará condicionada a la posterior petición y autorización de reingreso al servicio activo.

b. Ser titular u ocupante de un puesto de trabajo susceptible de ser prestado mediante la modalidad de teletrabajo. El personal funcionario interino o laboral temporal deberá tener una antigüedad mínima de tres meses en el puesto de trabajo desde el que se opta al teletrabajo.

c. Que el equipo y el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo dispongan de la infraestructura y conexión necesarias.

d. Cuando la complejidad de las funciones a realizar lo requiera, y siempre que su ejercicio difiera sensiblemente del desempeño habitual, superar los cursos de formación específicos organizados por el Ayuntamiento con este fin.

e. Haber transcurrido dos años desde la revocación de una autorización de teletrabajo por evaluación desfavorable del cumplimiento de objetivos fijados o por el incumplimiento grave de los compromisos en materia de seguridad, ciberseguridad, protección de datos y confidencialidad.

2. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este artículo deberá mantenerse durante todo el período que el empleado preste su servicio en la modalidad de teletrabajo

3. La resolución que finalmente reconozca y autorice el desempeño a través de la modalidad de teletrabajo, establecerá las condiciones específicas de dicho desempeño, tales como el régimen de dedicación presencial o los objetivos a cumplir, entre otras, pudiendo establecer asimismo algún requisito adicional para su desempeño en algún caso concreto, respetando en todo caso el principio de igualdad.

Artículo 6.- Duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

1. Las autorizaciones en materia de teletrabajo se otorgarán por tiempo determinado y plazo máximo de un año. Una vez finalizado el período autorizado, la persona empleada pasará a prestar sus servicios de forma presencial sin necesidad de resolución expresa o preaviso por parte del Ayuntamiento. En caso de incumplimiento de la reincorporación presencial, se considerará abandono del servicio a efectos de la determinación de responsabilidad disciplinaria.

2. Con una antelación mínima de quince días hábiles anteriores a la fecha de finalización de la autorización en materia de teletrabajo, podrá solicitarse la prórroga de la autorización en condiciones iguales o distinta a las inicialmente autorizadas. Igualmente, en cualquier momento posterior a la incorporación, el empleado podrá volver a solicitar una nueva autorización.

Artículo 7.- Características de la prestación del servicio en régimen de teletrabajo

1. La jornada y horario del empleado en la modalidad de teletrabajo será el mismo que en la modalidad presencial. De este modo, con carácter general,

deberá prestarse servicio por el empleado de lunes a viernes entre las 9.00 h. y la 13.00 h., pudiendo distribuirse el resto de la jornada diaria de forma flexible. Todo ello con independencia de las soluciones excepcionales que puedan articularse de forma motivada para puestos específicos.

2. La prestación de los servicios mediante la modalidad de teletrabajo incluye la obligatoriedad para el empleado de estar localizable durante su jornada laboral a través de los diferentes medios telemáticos facilitados o, en su caso, durante el horario de disponibilidad que se establezca, así como la obligación de asistencia a las reuniones telemáticas a las que sea convocado.

3. El teletrabajo se articula como una modalidad de desempeño parcial, salvo las excepciones que se establezcan de forma justificada. Esto supone la posibilidad de distribuir las unidades diarias autorizadas dentro del mes o la semana en la forma que se determine en la autorización, si bien una misma jornada diaria no se podrá fraccionar en las dos modalidades de prestación de servicio, presencial y teletrabajo. No obstante, la persona empleada podrá asistir presencialmente al puesto de trabajo de las dependencias municipales cuando lo considere conveniente, y siempre que lo haga durante la jornada diaria completa o sea requerida para ello.

4. Con la finalidad de coordinar adecuadamente la disponibilidad de efectivos, la distribución semanal de las unidades diarias autorizadas en régimen de teletrabajo deberá comunicarse por cada trabajador a través del portal del empleado, con una antelación mínima de diez días naturales, y autorizarse por el responsable del área donde preste servicio el empleado.

5. Por necesidades del servicio que deberán ser debidamente justificadas, la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo podrá ser requerida por su superior jerárquico, con una antelación mínima de 24 horas.

6. Salvo en casos muy excepcionales que se determinarán atendiendo a las circunstancias que afecten al caso concreto, la prestación de servicios en la modalidad presencial por los empleados no podrá suponer un porcentaje de jornadas diarias inferior al 50% en cómputo mensual.

7. El sistema de registro horario que se establezca no permitirá el cómputo de excesos de jornada en régimen de teletrabajo.

Artículo 8.- Medios materiales, técnicos y estructurales.

1. El personal que preste sus servicios en régimen de teletrabajo deberá contar con un sistema de conexión informática suficiente y seguro en su domicilio o lugar donde preste en cada momento sus servicios, a fin de que pueda desempeñar a distancia las tareas propias de su puesto de trabajo en idénticas condiciones a la dispuestas en el centro de trabajo.

En ningún caso se autoriza el uso de conexiones a internet ofrecidas por galerías comerciales, tiendas, hostelería, lugares públicos u otro tipo de establecimientos comerciales y, en general, de aquellas redes de comunicaciones compartidas al público en general o cuando la seguridad de la comunicación pueda quedar comprometida.

En cualquier caso, la persona teletrabajadora es responsable del mantenimiento de la debida diligencia necesaria para garantizar la confidencialidad de la emisión y recepción de datos.

2. El Ayuntamiento de Torre-Pacheco proporcionará el sistema de conexión para el acceso remoto del empleado al sistema de gestor de expedientes municipal, así como un equipo telefónico para la adecuada comunicación del empleado durante su jornada de desempeño de servicio. Adicionalmente, se arbitrará, previo procedimiento de oportuna negociación, la inclusión en el sistema de mejoras sociales de ayudas para la renovación periódica de los equipos informáticos particulares de los empleados que tengan autorizada la prestación de servicio en régimen de teletrabajo.

3. Los requisitos técnicos necesarios para el buen desempeño del teletrabajo se determinarán por el área municipal de informática, actualizándose periódicamente con la finalidad de adaptarse a los requisitos del Esquema Nacional de Seguridad.

Artículo 9.- Formación.

En el caso de que así se estime necesario, se podrá condicionar el otorgamiento de autorización de prestación de servicio en régimen de teletrabajo a la previa realización y superación de un curso de formación específico sobre aspectos esenciales en materia de teletrabajo.

TÍTULO II. PROCEDIMIENTO.

Artículo 10.- Procedimiento de autorización de prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

1. El personal del Ayuntamiento de Torre-Pacheco podrá solicitar a la Alcaldía-Presidencia, o al Concejal que ostente delegación en materia de personal, la autorización para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo. El Ayuntamiento dispondrá de un modelo normalizado de solicitud a tal efecto.

2. Recibida la solicitud, el Departamento de Personal dará traslado de la solicitud al responsable del área o unidad correspondiente, para que en el plazo de diez días hábiles emita informe no vinculante evaluando la conveniencia y oportunidad de conceder la autorización. El citado informe deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

a. Motivación: deberán motivarse de forma razonada y clara los aspectos que justifiquen que la persona solicitante puede o no puede prestar sus servicios en régimen de teletrabajo, justificando en todo caso que las necesidades del servicio queden cubiertas y no se produce un menoscabo en la calidad de la prestación del servicio.

b. Porcentaje de jornada: el informe deberá indicar el número de jornadas diarias, en términos de porcentaje mensual, que se considera idóneo en régimen de teletrabajo atendiendo a la naturaleza de las tareas y sin que se produzca un menoscabo en la calidad de los servicios prestados.

c. Visto bueno: del titular de la concejalía en la que se encuadra el servicio al que se encuentre orgánicamente adscrito el empleado solicitante.

d. Otros aspectos que considere convenientes respecto a la organización del teletrabajo: es el caso, por ejemplo, de la distribución concreta de los días de teletrabajo/presencialidad entre los empleados del departamento.

3. Emitido el informe señalado en el apartado anterior, se emitirá informe-propuesta del Departamento de Personal, del que se dará traslado al órgano competente para resolver al efecto de que pueda ser resuelta la petición del empleado en sentido estimatorio o desestimatorio la solicitud.

4. Cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa o centro de trabajo deseen prestar servicios en la modalidad de teletrabajo y, por cuestiones organizativas, el responsable del área indique en su informe que se encuentran agotadas las posibilidades de rotación, se valorarán las siguientes circunstancias debidamente acreditadas y en el siguiente orden:

a. Empleadas públicas víctimas de violencia de género.

b. Empleados públicos con discapacidad o enfermedad que afecte al desempeño de las tareas propias de su puesto de trabajo.

c. Motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, estado de gestación, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave.

d. Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.

e. Antigüedad en el puesto de trabajo.

5. La resolución que finalmente reconozca y autorice el desempeño a través de la modalidad de teletrabajo, establecerá la duración de la autorización y las condiciones específicas de desempeño, así como la metodología a emplear o los objetivos a cumplir.

Artículo 11.- Organización y evaluación de los servicios.

1. La organización de las tareas concretas que realice el personal que preste sus servicios en modalidad de teletrabajo corresponderá a los superiores jerárquicos del mismo conforme a lo establecido en la relación de puestos de trabajo y en el organigrama municipal.

2. La supervisión de los servicios prestados se realizará, de ordinario, por parte de dichos superiores jerárquicos. No obstante, el Ayuntamiento implantará de forma gradual sistemas tendentes al establecimiento, la planificación y la medición de los objetivos, tales como la dirección por objetivos, evaluación del desempeño o la medición periódica del grado de cumplimiento de dichos objetivos.

Artículo 12.- Reincorporación del personal a la modalidad presencial.

1. El personal municipal que estuviese prestando sus servicios a distancia deberá incorporarse de manera presencial a su puesto de trabajo el día siguiente a aquél en el que finalice el establecido en la autorización.

2. En caso de renuncia voluntaria al régimen de prestación de servicio en modalidad de teletrabajo, esta deberá presentarse con una antelación mínima de quince días hábiles, debiendo incorporarse de manera presencial el día siguiente a la finalización de dicho plazo salvo que reciba con anterioridad respuesta en sentido distinto.

3. La autorización de prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo podrá quedar en todo caso revocada y sin efecto por las siguientes causas:

a. Por necesidades del servicio debidamente acreditadas y justificadas, que deberán comunicarse, salvo fuerza mayor, con un mes de antelación.

b. Por incumplimiento acreditado de los objetivos o de los deberes y obligaciones establecidos.

c. Por inobservancia manifiesta de las normas y recomendaciones en materia de seguridad y de protección de datos de carácter personal.

4. El procedimiento previsto en el apartado anterior será contradictorio, dando audiencia a la persona interesada por plazo de diez días hábiles. En estos casos, la reincorporación se producirá al día siguiente de la notificación de la correspondiente resolución.

TÍTULO III.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Artículo 13.- Cumplimiento de objetivos.

1. El sistema de teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

2. De forma paralela a la implantación del teletrabajo, el Ayuntamiento de Torre-Pacheco implantará sistemas relacionados con la planificación, el establecimiento, y la medición de los objetivos.

Artículo 14.- Evaluación del desempeño.

1. Para el seguimiento efectivo de los objetivos propuestos, el responsable del departamento o la unidad administrativa podrá remitir instrucciones u órdenes de servicios a los empleados en régimen de teletrabajo en las que se concreten tareas, objetivos o resultados a conseguir, así como los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición a los que se refiere el apartado anterior.

2. Trimestralmente, se elaborará por parte del empleado que ha desempeñado sus funciones y tareas mediante la fórmula del teletrabajo, una memoria donde recoja los objetivos o la consecución de los resultados dentro de la unidad administrativa. Dicha memoria, a la que se deberá incorporar el visto bueno del responsable del departamento o la unidad administrativa, podrá ser requerida por el Departamento de Personal en el marco de las actuaciones de evaluación del desempeño de los empleados públicos.

3. Adicionalmente, de forma puntual, podrá requerirse por el responsable del departamento o unidad administrativa, la remisión por el empleado acogido al sistema de teletrabajo de información concreta en relación a tareas o procedimientos encomendados.

TÍTULO IV.- TELETRABAJO EN SITUACIONES QUE DESACONSEJEN LA PRESENCIALIDAD.

Artículo 15.- Situaciones de excepcionalidad.

1. El teletrabajo desarrollado como consecuencia de la declaración de los estados de alarma, excepción y sitio regulados en la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, se regirá por la legislación que se dicte para la gestión de la situación excepcional. Si entre las medidas establecidas en dicha legislación no se contempla expresamente referencia alguna a la modalidad de teletrabajo, trabajo no presencial o trabajo a distancia, este tendrá igualmente carácter preferente.

2. En todo caso, si se dieran situaciones de pandemia, epidemia, catástrofe o calamidad públicas, se estará a lo dispuesto en la normativa específica. A falta de dicha normativa, se entenderá que, mientras dure la situación de crisis, el teletrabajo tiene carácter preferente para todos los empleados públicos, sin perjuicio de la organización y prestación de los servicios esenciales y presenciales.

3. El régimen jurídico establecido en el presente reglamento resulta de aplicación a las situaciones descritas en este artículo salvo en aquello que resulte incompatible con la normativa que se dicte al respecto, teniendo en todo caso carácter supletorio de la misma.

Artículo 16.- Situaciones de protección de la salud.

1. Por motivos de prevención de la salud debidamente justificados, y previa evaluación favorable de los servicios municipales de vigilancia de la salud, podrá autorizarse el régimen de prestación de servicio en régimen de teletrabajo en favor de aquellos empleados que acrediten motivos de protección de salud que no constituyan supuesto de reconocimiento de situación de incapacidad temporal.

2. A efectos de tramitación y concesión de autorización, resultarán de aplicación el procedimiento general, con la excepción de que no resultará de aplicación la prestación mínima de servicios en la modalidad presencial a la que alude el artículo 7.6 del presente reglamento.

Artículo 17.- Situaciones de fuerza mayor.

Lo dispuesto en el presente reglamento se entiende sin perjuicio de las medidas necesarias que deba adoptar el Ayuntamiento de Torre-Pacheco en defensa y aseguramiento de la prestación de los servicios públicos esenciales, la seguridad y la salud de las personas cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor que impidan o dificulten de manera notable el normal funcionamiento de los servicios públicos.

TÍTULO V.- TELETRABAJO OCASIONAL**Artículo 18.- Días de teletrabajo ocasional**

Aquellos empleados públicos municipales que, pudiendo prestar servicios no presenciales por cumplir los requisitos identificados en el artículo 5.1 del presente reglamento, no se acojan al procedimiento de autorización del servicio en régimen de teletrabajo regulado en el Título II, podrán solicitar el acogimiento al sistema de teletrabajo por período no superior a tres días por trimestre, que podrán disfrutarse de forma conjunta o independiente.

Artículo 19.- Procedimiento

1. La solicitud deberá presentarse a través del portal del empleado con una antelación mínima de cinco días hábiles, requiriendo para su concesión la conformidad del responsable del área o departamento.

2. En supuestos debidamente justificados por los empleados, podrá autorizarse el teletrabajo ocasional pese a que la solicitud no se presente con la antelación indicada en el apartado anterior, encontrándose en todo caso condicionado su otorgamiento a la no afección al adecuado funcionamiento del servicio.

Disposiciones adicionales**Primera.- Registro de la jornada horaria.**

Las modificaciones o novedades en materia de registro horario en jornada de teletrabajo que se puedan llegar a adoptar, se podrán en conocimiento de lo empleados mediante comunicados realizados a través de portal del empleado o herramienta informática que pueda sustituir a este sistema.

Segunda.- Mejoras sociales para la renovación periódica de equipos informáticos particulares.

1. La inclusión en el sistema de mejoras sociales de empleados públicos de ayudas para la renovación periódica de los equipos informáticos particulares a las que alude el artículo 8.2 del presente reglamento queda condicionada a la consignación presupuestaria de crédito presupuestario suficiente.

2. Dichas mejoras sociales deberán aprobarse en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor del presente reglamento, pudiendo beneficiarse de las mismas los empleados para los que se autorice el sistema de teletrabajo desde la entrada en vigor del reglamento.

Disposiciones finales

Primera.- En lo no previsto expresamente en el presente reglamento, será de aplicación las previsiones establecidas tanto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, como en el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, así como la normativa que desarrolle o sustituya a estas normas, salvo en lo que fuera incompatible con el empleo público.

Segunda.- Este reglamento se publicará íntegramente en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, entrando en vigor transcurridos quince días hábiles desde su publicación”.

Contra el acuerdo que se publica se podrá interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia, de conformidad con lo establecido en los artículos 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y 10.b) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de que los interesados puedan interponer cualquier otro recurso que estimen oportuno.

En Torre Pacheco, a 29 de septiembre de 2021.—La Concejala Delegada de Personal y Contratación, María del Carmen Guillén Roca.