

DIPUTACIÓN

Diputación Provincial de Valencia

Gestión de Recursos Humanos y Organización

2025/00523 Anuncio de la Diputación Provincial de Valencia sobre la aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de Prestación de Servicios mediante Teletrabajo (sector no sanitario).

ANUNCIO

En el BOP n.º 213 de 5 de noviembre de 2024, se publicó el anuncio de la aprobación inicial y exposición pública de la modificación del Reglamento de prestación de servicios mediante teletrabajo (sector no sanitario), según el acuerdo aprobado en sesión ordinaria del Pleno de 22 de octubre de 2024.

Transcurrido el plazo de exposición pública de 30 días sin que se haya presentado reclamación o sugerencia, según Certificado de la Secretaría General de fecha 7 de enero de 2025, se entienden aprobadas definitivamente las modificaciones introducidas en el Reglamento de prestación de servicios mediante teletrabajo (sector no sanitario), procediéndose a la publicación del texto íntegro de la modificación de este Reglamento, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

VER ANEXO

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio de conformidad con el artículo 46 de la ley 29/1998, de 13 de julio de la jurisdicción contencioso-administrativa.

València, 15 de enero de 2025.—El diputado de la Administración General y Bandas de Música, Ricardo Gabaldón Gabaldón.



D | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**
V | **de València** | **de Recursos Humans**

ANEXO

MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS MEDIANTE TELETRABAJO (SECTOR NO SANITARIO).

PREÁMBULO

El Reglamento de prestación de servicios mediante teletrabajo (sector no sanitario) fue aprobado definitivamente mediante acuerdo ordinario del Pleno, de fecha 22 de marzo de 2022 y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 66, el 5 de abril de 2022. La Disposición adicional primera del citado reglamento establece que *“El presente reglamento será revisado a partir de su primer año de vigencia. Esta revisión será el resultado de la evaluación de la experiencia acumulada en ese periodo y de las propuestas de mejora que realice la Comisión de seguimiento”*

La modificación del Reglamento tiene por objeto mejorar la redacción del articulado al objeto de precisar diferentes aspectos referidos a la interpretación y gestión del sistema de teletrabajo a partir de la gestión práctica y la experiencia acumulada, así como la adecuación del mismo a un lenguaje inclusivo y la eliminación de referencias normativas que puedan quedar desplazadas por cambios legislativos.

En este sentido, en el Capítulo I se incluye la necesidad de dar cuenta a la Comisión de seguimiento de las resoluciones de modificaciones no sustanciales de los programas de teletrabajo.

En el capítulo II se incorpora la regulación del control de exposición a riesgos laborales mediante la evaluación continua, coincidiendo con las prórrogas del programa de teletrabajo.

En el Capítulo III, en relación al procedimiento de autorización del teletrabajo derivada de necesidades organizativas, se definen los requisitos y límites de las modificaciones de los programas de teletrabajo, se incorpora la figura del personal evaluador y se establecen garantías en el procedimiento tales como la necesidad de motivar el desistimiento en el procedimiento de programas de teletrabajo o el trámite de audiencia en el supuesto de revocación de la autorización por informe de evaluación negativo.

Finalmente, en el Capítulo IV, relativo a otras modalidades de acceso al teletrabajo, se clarifica el procedimiento de los supuestos de teletrabajo derivado de situaciones excepcionales de quienes tengan reconocido el derecho al cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, y delimita los supuestos tasados de enfermedades graves de hijos o hijas a cargo del personal empleado, mediante remisión a la normativa que regula la prestación económica por cuidado de menores afectados por enfermedades graves.



 Diputació
de València | Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans

La modificación del Reglamento se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. De este modo, la norma da cumplimiento a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, estableciéndose un marco normativo estable, integrado y claro, resulta coherente con el ordenamiento jurídico, no introduce nuevas cargas administrativas y permite una gestión más eficiente de los recursos públicos.



 **Diputació
de València** | **Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans**

Artículo Único. El *Reglamento de prestación de servicios mediante teletrabajo de la Diputación de Valencia* queda modificada como sigue:

Uno. El Preámbulo quedará redactado de la siguiente manera:

“El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de los departamentos

Las nuevas demandas de la sociedad exigen para su mejor satisfacción nuevos enfoques, que aseguren tanto la prestación adecuada y eficaz de los servicios públicos, como su eficiencia y mejora continuas, sin menoscabo de la calidad en su prestación. Sin duda, forman parte de estas demandas la garantía de accesibilidad a los servicios públicos. En este sentido, el teletrabajo como forma de organización y prestación del servicio público en un lugar distinto al centro físico de trabajo y a través de las nuevas tecnologías deviene una herramienta clave que mejora la adaptabilidad de los recursos y las garantías de prestación.

Desde hace algunos años los poderes públicos de nuestro entorno han adoptado medidas para impulsar el teletrabajo; en este sentido cabe citar desde el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002), a iniciativa de la Comisión Europea, hasta a nivel autonómico.

El artículo 47 bis del Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), configurando de este modo un marco normativo básico, para que todas las administraciones públicas puedan desarrollar sus propios instrumentos normativos reguladores del teletrabajo, en uso de sus potestades de autoorganización.

El 12 de abril la Generalitat valenciana publicó el Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat.

El teletrabajo exige un uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, pero también la implantación de una nueva tecnología de gestión, orientada a modelos de dirección basados en resultados, la racionalización de los recursos, la evaluación del desempeño de sus empleados y la gestión de los procesos. La modernización hacia una administración tecnológica sin acompañamiento de la correlativa racionalización organizativa no sólo sería inútil sino engañosa. Así mismo, para verificar que el teletrabajo genere las utilidades y rendimientos deseados debe implementarse de manera controlada en su desempeño y efectos, de manera transparente y que permita la rendición de cuentas. En definitiva, “el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento” (art. 47bis. Teletrabajo, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público). En otro caso, estaríamos ante una organización que ni es



D | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**
V | **de València** | **de Recursos Humans**

inteligente (capacidad para establecer objetivos, controlar su logro y aprender) ni es justa (reconocimiento a los resultados).

Finalmente, el teletrabajo es también beneficioso en términos de mejora de la calidad de vida de los empleados y empleadas, fundamentalmente respecto a la adaptabilidad en la prestación laboral que aporta espacial y temporalmente.

Esta nueva visión y forma de actuación de la Administración Pública, refuerza su profesionalidad y flexibilidad en la gestión, adaptándose tanto a las coyunturas sociales y económicas como al propósito de mejora continua, garantizando la prestación adecuada, eficaz y eficiente de los servicios que proporciona. Y todo ello sin que las garantías de los trabajadores y trabajadoras sufran menoscabo alguno.

Con la finalidad de efectuar una adecuada implantación de esta modalidad de prestación de los servicios, presentamos este marco reglamentario, que recoge tanto otras experiencias desarrolladas, como la participación de los grupos de interés en su elaboración.”

Dos. El apartado 2 del artículo 1 quedará redactado de la siguiente manera:

“2. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, mejorando la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

Así mismo, atiende necesidades organizativas, y de adaptación temporal de puestos a requerimientos físicos y psicosociales.

El teletrabajo tiene un impacto favorable en otros aspectos, como la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, o la reducción del impacto medioambiental al disminuir desplazamientos.

Finalmente, este reglamento establece los criterios básicos para garantizar la actividad de la Corporación frente a situaciones de crisis en las cuales exista un grave riesgo de afectación de la salud del personal empleado público.”

Tres. El apartado 1 del artículo 3 quedará redactado de la siguiente manera:

“1. El presente reglamento será de aplicación al personal empleado público que preste sus servicios en la Diputación de Valencia (sector no sanitario), y que ocupe puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo.

En relación al personal que preste su servicio como consecuencia de la ejecución de un programa de carácter temporal, quedará supeditado a que la duración prevista de dicho contrato programa no sea inferior a la del Programa de teletrabajo.”



 **Diputació
de València** | **Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans**

Cuatro. El apartado 5 del artículo 3 quedará redactado de la siguiente manera:

“5. En todo caso, es condición necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo que el desempeño del puesto de trabajo por la persona teletrabajadora sea verificable mediante indicadores mesurables fijados y evaluables periódicamente”.

Cinco. El apartado del artículo 4 quedará redactado de la siguiente manera:

“1. Tras la entrada en vigor de esta normativa, en el plazo máximo de dos meses, se constituirá una Comisión de seguimiento del teletrabajo con carácter paritario.

Esta comisión estará compuesta por un número par de integrantes, de los cuales la mitad representarán a la Corporación y la otra mitad a las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación del personal empleado público del sector no sanitario de la Diputación de Valencia.

Cada una de las organizaciones sindicales podrá designar dos representantes. En todo caso, la representación de la Corporación tendrá los mismos votos que tenga la representación sindical en su conjunto.”

Seis. El apartado 1 del artículo 16 quedará redactado de la siguiente manera:

“1. La prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo, se autorizará a través de un programa de teletrabajo. Estos programas podrán afectar bien a unidades, departamentos o servicios completos o a parte de los mismos si la organización de sus actuaciones así lo recomiendan. Asimismo, podrán autorizarse programas de teletrabajo que afecten a colectivos profesionales, completos o en parte, pudiendo estos estar adscritos a uno o varios servicios, unidades o departamentos.

Con carácter general, un programa de teletrabajo autorizado no podrá modificarse antes de su primera evaluación semestral, en particular lo relacionado con la tipología o el número máximo de puestos autorizados para participar en el mismo, la necesidad organizativa que lo motivó, el alcance y los objetivos.

Evaluada la solicitud de modificación del programa de teletrabajo por la delegación competente en materia de personal y recursos humanos, la Presidencia de la Diputación resolverá, previo informe propuesta de la Diputada o Diputado que ostente la delegación en materia de recursos humanos.

De la autorización de la modificación se dará cuenta a la comisión de seguimiento.”

Siete. El apartado 3 del artículo 16 quedará redactado de la siguiente manera:



 Diputació
de València | Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans

“3. Cuando el programa de teletrabajo afecte a puestos adscritos a más de un servicio solo podrán impulsarse por la delegación que tenga la responsabilidad en materia de personal y recursos humanos oídos las personas responsables de los servicios implicados.”

Ocho. El apartado 6 del artículo 16 quedará redactado de la siguiente manera:

“6. Recibido el programa de teletrabajo en la delegación competente en materia de personal y recursos humanos, en el plazo de un mes, si fuera necesario se requerirá al servicio correspondiente la mejora o subsanación. La Presidencia de la Diputación resolverá, mediante decreto, la autorización o denegación motivada del programa de teletrabajo previo informe propuesta de la Diputada o Diputado que ostente la delegación en materia de personal y recursos humanos.”

Nueve. El apartado 8 del artículo 16 quedará redactado de la siguiente manera:

“8. Autorizado un programa, el desistimiento del mismo por parte de la persona responsable de centro que lo presentó, requerirá su informe motivado. De la resolución al respecto y de dicho informe se dará traslado a la comisión de seguimiento de teletrabajo.”

Diez. El apartado 3 b) del artículo 17 quedará redactado de la siguiente manera:

“3. El Plan personal de teletrabajo se ajustará al modelo normalizado que elabore la delegación que tenga atribuidas las competencias en materia de personal y recursos humano y podrá incluir, entre otros, los siguientes contenidos:

(...)

b) Ubicación de la oficina a distancia y teléfono de contacto. El emplazamiento del lugar determinado como oficina a distancia permitirá hacer efectivas, en su caso, las medidas de seguridad y salud y facilitar la reincorporación al centro de trabajo en los casos de necesidad organizativa o seguridad.”

Once. El apartado 1 del artículo 21 quedará redactado de la siguiente manera:

“1. Se dictará resolución de finalización de la autorización de teletrabajo por alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento del periodo de vigencia del programa de teletrabajo que originó la autorización, salvo prórroga.

b) Cuando la fecha de finalización no se hubiera determinado en la resolución de autorización, o sea ésta distinta por cualquier circunstancia justificada:



 **Diputació
de València** | **Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans**

- i. Cambio de puesto de trabajo o cese. Redistribución obligatoria de efectivos a servicios sin programa de teletrabajo*
- ii. Pase a cualquier otra situación administrativa distinta del servicio activo.*
- iii. Renuncia de la persona teletrabajadora.*
- iv. Incumplimiento acreditado de los objetivos o de los deberes y obligaciones establecidos mediante una o varias evaluaciones desfavorables en la evaluación individual del rendimiento. En su caso, el incumplimiento podrá acarrear la incoación del oportuno procedimiento disciplinario.*
- v. No observar las medidas en materia de prevención de riesgos laborales.*
- vi. Acuerdo mutuo entre las partes*
- vii. Cualquier otra causa sobrevenida grave que resulte imprevisible y que afecte a la prestación del servicio. Se entenderá por causa sobrevenida aquella que no pudo ser tenida en cuenta en el momento de la autorización del teletrabajo.”*

Doce. El apartado 2 del artículo 21 quedará redactado de la siguiente manera:

“2. La finalización de la autorización de teletrabajo conllevará la reincorporación inmediata a la prestación de servicios en régimen presencial.”

Trece. El apartado 3 del artículo 21 quedará redactado de la siguiente manera:

“2. En los supuestos de finalización de la autorización de teletrabajo referidos en los epígrafes b) iv y b) v se dará audiencia a la persona teletrabajadora afectada, que dispondrá de un plazo de 7 días naturales para formular las alegaciones y pruebas que estime oportuno. De las actuaciones realizadas en estos supuestos se dará cuenta a la Comisión de seguimiento.”

Catorce. Las letras d) y e) del apartado 1 del artículo 23 quedará redactado de la siguiente manera:

“d) Cuando a propuesta del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Diputación de Valencia se determine la modalidad de teletrabajo como medida adaptativa en el puesto de trabajo ante dos circunstancias:

- Mientras no pueda hacerse efectivo el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en los términos establecidos en el Convenio de aplicación.



D | **Diputació** | **Gestió i Desenvolupament**
V | **de València** | **de Recursos Humans**

- Cuando se considere que ante los riesgos laborales del puesto de Trabajo y las circunstancias psicofísicas del personal pueda suponer una medida preventiva adaptativa temporal posible y eficaz, acordada con el

responsable del Servicio en el que desempeña sus funciones.

e) El personal que tenga a su cargo menores, por enfermedad grave, según el Anexo de enfermedades graves tasadas en la normativa que regula la prestación económica por cuidado de menores afectados por dichas enfermedades.

En el supuesto de que quienes tengan a su cargo al menor tengan la condición de personal al servicio de la Diputación no podrán acceder simultáneamente a teletrabajo por este motivo. La enfermedad grave deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente. Se considerará como situación igualmente protegida:

a. la continuación del tratamiento médico o cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización;

b. cuando se produzca una recaída del menor o una agudización de su enfermedad, incluidos aquellos supuestos en los que no sea necesario un nuevo ingreso hospitalario, y requieran de un cuidado directo, continuo y permanente.

La acreditación de la enfermedad del menor se efectuará mediante informe del personal facultativo especialista responsable de su asistencia médica. Dicho informe deberá ser convalidado por los Servicios de Prevención de la Diputación de Valencia.”

Quince. El apartado 2 del artículo 23 quedará redactado de la siguiente manera:

“2. Las solicitudes de prestación de servicios mediante teletrabajo señaladas en el punto anterior se efectuarán a través de la intranet corporativa. Asimismo, deberá acompañarse la documentación acreditativa.”

Dieciséis. La letra b) del apartado 1 del Anexo I quedará redactado de la siguiente manera:

“b) Cargas familiares: Tener a su cargo menores de edad o personas con una diversidad funcional o que requieran una atención especial, pudiendo acumularse si coinciden dos situaciones, hasta 7 puntos.

1 punto por cada hijo/a entre 12 y 18 años.

2 puntos por cada hijo/a menor de 12 años

3 puntos por cada persona que requiera una atención especial.”



 Diputació
de València | Gestió i Desenvolupament
de Recursos Humans

Disposició final única.

La presente modificación del Reglamento entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

