

MANCOMUNITATS MUNICIPALS

Mancomunitat Municipis de la Safor

2025/10861 Anunci de la Mancomunitat Municipis de la Safor sobre l'aprovació definitiva del Reglament Regulador del Teletreball per al Personal de la Mancomunitat.

ANUNCI

Per acord del Ple de data 25 de març de 2025, es va aprovar definitivament el Reglament sobre el teletreball per al personal de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, la qual cosa es fa pública a l'efecte dels articles 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

VEURE ANNEX

Contra el present acord, podrà interposar-se recurs contenciós-administratiu, davant la Sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de València amb seu a València, en el termini de dos mesos a comptar des de l'endemà a la publicació del present anunci, de conformitat amb l'article 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, de la Jurisdicció Contenciós-Administrativa.

Gandia, 10 de setembre de 2025.—El president, Salvador Femenía Peiró.





REGLAMENT DE TELETREBALL DE LA MANCOMUNITAT DE MUNICIPIS DE LA SAFOR

La Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local, en el seu article 4, atribueix a les administracions locals l'exercici de la potestat reglamentària i d'autoorganització i per tant la capacitat de regular i convenir l'activitat dels empleats públics de la seua Administració Local.

L'article 14 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, consagra dins dels drets de caràcter individual dels empleats públics en correspondència amb la naturalesa jurídica de la seua relació de servei: el dret a «l'adopció de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.»

El text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, assenyalava que les Administracions Públiques establiran la jornada de treball dels seus funcionaris públics i que en relació amb el règim de jornada de treball del personal laboral s'estarà al que s'estableix en aquest capítol i en la legislació laboral corresponent.

El II Acord Marc entre la Federació Valenciana de Municipis i Províncies i les organitzacions sindicals CC.OO., UGT i CSIF per al personal al servei de les administracions locals de la Comunitat Valenciana, al qual aquesta entitat es troba adherida, en el seu article 54 referit a la jornada laboral i conciliació, disposa que “en tots els casos, s'establiran criteris que permeten conciliar la prestació del servei al ciutadà amb la vida familiar”.

Així mateix, la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, en el seu article 14 disposa: “Els treballadors tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Aquest deure de protecció constitueix, igualment, un deure de les Administracions públiques respecte del personal al seu servei”. En el seu article 21 també explica: “Quan els treballadors estiguen o puguem estar exposats a un risc greu i imminent en ocasió del seu treball, l'empresari estarà obligat a:

b) Adoptar les mesures i donar les instruccions necessàries perquè, en cas de perill greu, imminent i inevitable, els treballadors puguem interrompre la seua activitat i, si fora necessari, abandonar immediatament el lloc de treball. En aquest supòsit no podrà exigir-se als treballadors que reprenguen la seua activitat mentre persistisca el perill, excepte excepció degudament justificada per raons de seguretat i determinada reglamentàriament”.

Tot l'anterior ve reforçat per l'article 18 del II Acord Marc esmentat, referit a la salut i seguretat del personal empleat públic.

Amb el propòsit de compaginar les necessitats de flexibilitat i seguretat comunes als empresaris i als treballadors, ja des de l'any 2001 el Consell Europeu, juntament amb els interlocutors socials, van introduir acords de flexibilitat en el treball, que van culminar en l'Acord marc Europeu sobre Teletreball signat a Brussel·les el 16 de juliol de 2002, adoptant-se en les organitzacions privades i en l'àmbit públic.

El teletreball és una modalitat de prestació de serveis en la qual el treball s'executa fent ús de les tecnologies de la informació i les comunicacions, de manera que una activitat que normalment s'exerceix en les dependències d'un centre de treball, s'efectua fora d'elles.

Per part seua, la implantació de l'administració electrònica fa previsible que les funcions i tasques susceptibles de ser ocupats en règim de teletreball augmenten, en la mesura que moltes de les funcions lligades a la permanència en el centre de treball podran ser exercides des de qualsevol lloc en què existisquen els mitjans tecnològics necessaris per a la seua prestació.





En el marc descrit, el teletreball pot perseguir objectius més ambiciosos que els existents fins ara, ja que resulta un instrument idoni per a contribuir a l'organització dels recursos humans al servei de l'Administració Pública, a la protecció de la salut del personal al seu servei així com a la sostenibilitat del medi ambient, per la qual cosa es considera necessari dur a terme una nova regulació que s'adapte a les noves necessitats i als avanços que s'han produït en aquests últims anys.

El present Reglament s'adequa als principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència exigits en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques.

Així, el Reglament és necessari perquè permet establir les bases procedimentals a través de les quals ha d'efectuar-se la prestació de serveis en règim de teletreball en la Mancomunitat de Municipis de la Safor, i l'eficàcia queda garantida a través de l'establiment d'un procediment àgil i que requereix el menor cost possible.

D'acord amb el principi de proporcionalitat, la regulació que aquesta norma conté, és la imprescindible per a atendre les exigències que l'interès general requereix. No suposa restricció de cap dret i les obligacions que imposa al seu personal destinatari són les indispensables per a garantir un procediment reglat i ordenat en la prestació de serveis en règim de teletreball.

Per a garantir el principi de seguretat jurídica, el Reglament s'integra en un marc normatiu estable i coherent, resultant el seu contingut d'acord amb la regulació sobre la matèria establida en el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic i la Llei Reguladora de les Bases de Règim Local.

Igualment, la regulació continguda en la norma contribueix a fer efectiu el principi d'eficiència, de manera que s'aconsegueix la realització efectiva de la modalitat de teletreball a través dels menors costos possibles i amb els mitjans més adequats.

Per tot això, el present Reglament té el seu fonament legal en la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local, la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, i articles concordants del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Article 1. Objecte.

El present Reglament té per objecte regular la prestació per part dels empleats i de les empleades de la Mancomunitat de les funcions pròpies dels seus llocs de treball fora de les dependències de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, a través de les noves tecnologies de la informació i de la comunicació, mitjançant la modalitat anomenada de teletreball o treball a distància.

Article 2. Definicions.

1. S'entén per aquella modalitat de prestació de serveis a distància de caràcter no presencial:

a) Treball a distància: forma d'organització del treball o de realització de l'activitat laboral conforme a la qual aquesta es presta en el domicili de la persona treballadora o en el lloc triat per aquesta última, durant tota la seua jornada o part d'ella.

b) Teletreball: aquell treball a distància que es duu a terme mitjançant l'ús exclusiu o prevalent de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació.





c) Treball presencial: aquell treball que es duu a terme en la Seu de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, qualsevol centre adherit a la mateixa i/o municipi integrat en la Mancomunitat.

d) Programa de teletreball. És l'instrument de planificació i gestió de l'ocupació pública en la modalitat de prestació de serveis en règim de teletreball en l'àmbit de la Mancomunitat de Municipis de la Safor. Hi constaran els elements concrets d'aplicació a la tipologia dels llocs de treball inclosos en aquest, de conformitat amb l'article 6.4 del present reglament.

2. Té com a finalitat aconseguir un millor i més òptim exercici del lloc de treball a través del foment de l'ús de noves tecnologies i la gestió per objectius així com, contribuir a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral o altres circumstàncies personals que ho aconsellen, aconseguint amb això un major grau de satisfacció laboral.

3. Amb aquesta modalitat de prestació del servei, quedaran garantides les condicions exigides en matèria de prevenció de riscos laborals, seguretat social, privacitat i de protecció i confidencialitat de les dades a més de la desconnexió digital fora del seu horari laboral.

Article 3. Àmbit d'aplicació.

Aquest reglament serà aplicable al personal que preste els seus serveis a la Mancomunitat de Municipis de la Safor, amb independència de la naturalesa jurídica de la seua relació laboral, personal funcionari o personal laboral i lloc de treball a desenvolupar, amb les limitacions que en el mateix s'estableixen.

Article 4. Principis reguladors.

1. S'estableixen els següents principis bàsics reguladors del règim del treball a distància a la Mancomunitat de Municipis de la Safor:

a) El teletreball tindrà caràcter voluntari.

b) La seua condició reversible, de manera que en qualsevol moment el/la treballador/a podrà tornar a prestar els seus serveis de manera presencial al seu lloc de treball, prèvia petició dirigida a la Presidència de la Mancomunitat de Municipis de la Safor.

c) El teletreball és compatible amb la reducció de jornada en les mateixes condicions que el personal de la mancomunitat amb jornada presencial.

d) La igualtat de drets i deures del personal que opte per la modalitat de treball a distància amb la resta de la plantilla, garantint-se que no patiran cap variació en les seues retribucions ni menyscabament en les seues oportunitats de formació, acció social, promoció professional ni en cap un altre dret del mateix.

Article 5. Drets, deures i requisits per poder accedir a la modalitat de teletreball.

1. Podrà sol·licitar la prestació del servei en la modalitat de treball no presencial el personal empleat públic inclòs en l'àmbit d'aplicació que reuneix els següents requisits:

a) Estar en situació de servei actiu. No obstant això, podrà presentar-se la sol·licitud d'autorització de teletreball des de qualsevol situació administrativa que comporte reserva del lloc de treball. D'autoritzar-se aquesta modalitat de prestació de serveis, tindrà efectes en el moment en què s'autoritze el reingrés al servei actiu.

b) Acreditar coneixements suficients en el maneig d'eines informàtiques i, en particular, sobre les mesures a adoptar per a la protecció de dades. La sol·licitud suposarà una declaració responsable al respecte.





c) Que el lloc de treball des de el que vaja a realitzar-se el teletreball complisca amb la normativa vigent en matèria de seguretat i salut laboral.

d) El compliment dels requisits establerts en aquesta base haurà de mantindre's durant tot el període de temps en què la persona preste el seu servei en la modalitat de teletreball.

e) El personal sol·licitant haurà de comptar amb un sistema de connexió informàtica suficient i segur en el seu domicili o lloc que ell designe en la sol·licitud. En cap cas, s'autoritza l'ús de connexions a internet oferides per: comerços, hostaleries, llocs públics o altres establiments comercials, i aquelles xarxes de comunicació compartides al públic en general.

2. En tot cas, la persona empleada pública haurà d'estar localitzable durant la jornada de treball per via telefònica i per correu electrònic.

3. Sense perjudici de complir amb els requisits establerts en l'apartat 1, la prestació del servei en règim de teletreball estarà condicionada a les necessitats del servei, que haurà d'estar degudament motivada, tot allò sense perjudici d'aquells supòsits sotmesos a comunicació prèvia.

4. El personal que preste serveis mitjançant teletreball tindrà els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, regulats en la normativa vigent que la resta del personal que preste els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals i de protecció de dades que resulte d'aplicació.

5. En quant al personal que ocupe funcions de direcció/coordinació d'algún servei o àrea i aquells llocs de treball que comporten necessàriament la prestació de serveis presencials, no susceptibles de poder dur-se a terme per mitjà de la modalitat de teletreball, l'aprovació d'aquesta, haurà de complir amb els condicionants establerts en l'article 6.4 del present reglament.

Article 6. Modalitats de teletreball.

1. Amb caràcter general, la sol·licitud de teletreball es podrà autoritzar per un termini de temps determinat i estarà supeditada a la prèvia autorització per part de la Presidència de la Mancomunitat de la Safor, una vegada siga validat per la persona coordinadora del servei corresponent, en els casos que aquesta figura existisca.

2. Per tal de poder accedir a la modalitat del teletreball, la persona sol·licitant haurà d'acreditar algún dels següents supòsits:

a) Per estar en circumstàncies que, tot i no ser motiu de incapacitació temporal, per prescripció mèdica de repòs domiciliari i/o aquells supòsits en els que el/la empleat/a públic/a no puga acudir al lloc de treball pels seus propis mitjans degut a una lesió o intervenció quirúrgica. En aquest cas, el període de temps en aquesta modalitat, perdurarà fins que es mantinguen els supòsits que originaren la seua sol·licitud inicial.

b) Per raó d'una circumstància de caràcter personal (formació, visites mèdiques, acompanyaments a familiars de primer grau, deures inexcusables, avaria mecànica del vehicle, entre altres) fora del centre de treball habitual sempre que el posterior desplaçament al centre de treball resulte ineficient. En aquest cas, la jornada restant es podrà completar en règim de teletreball, havent-se de comunicar aquesta circumstància, motivant les raons per les quals, el desplaçament al centre de treball és ineficient.

c) Per raó d'accident o malaltia greus, lesió o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precise de repòs domiciliari que implique una dependència per a necessitats primàries del cònjuge, parella de fet o parents fins al primer grau per consanguinitat o afinitat, així com de





qualsevol altra persona distinta de les anteriors que convisca amb el/la empleat/a públic/a sempre que conste empadronat/da al mateix domicili, si una vegada finalitzat el termini establert a l'article 48.a) del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, perdurara el repòs domiciliari.

En aquest cas, en el moment de la seua sol·licitud el/la empleat/a públic/a haurà d'acompanyar el certificat o volant d'empadronament així com el justificant o informe mèdic que acredite el fet causant. Si en el justificant o informe mèdic no s'acredita data de finalització, s'haurà d'actuar conforme al primer punt de l'article 8.4 del present reglament.

La duració del permís de teletreball finalitzarà en el moment que finalitze la causa que va motivar la seua sol·licitud inicial. La resolució d'autorització de teletreball haurà de complir amb l'article 7.3 del present reglament.

d) Per raó de declaracions de situacions o crisis d'emergència sanitària, climatològica o semblant, la Mancomunitat de Municipis de la Safor, per tal de fer front a aquestes situacions podrà adoptar la modalitat de teletreball com a fórmula preferent de prestació de serveis, entre altres mesures organitzatives o preventives dins del marc de les recomanacions, instruccions o normes dictades per l'Estat o la Generalitat Valenciana. En aquest sentit, es podrà prestar el servei per mitjà de la modalitat de teletreball o qualsevol altra fórmula de treball no presencial, quan resulte materialment possible, sent aquesta aplicable a tot el personal d'aquesta Mancomunitat.

En aquests casos, no es tindran en compte les prescripcions establertes en l'apartat 4 del present article.

e) Per raó de poder fer efectiva la reordenació del temps de treball, en els casos en els que la llei així ho estableisca, per motiu del gaudi d'algun dels permisos establerts en la legislació i, a més a més, per fer efectiva la reordenació de la jornada de treball per motiu de la conciliació de la vida familiar y laboral. En aquest últim cas, s'haurà de complir els requisits establerts en la legislació vigent en cada moment. La resolució d'autorització de teletreball haurà de complir amb l'article 7.3 del present reglament.

f) Per raó de malaltia o de necessitat de cura de la persona que convisca amb el/la empleat/a públic/a que tinga la condició de persona dependent, per tractar-se d'un deure inexcusable de caràcter personal. En aquests casos, s'haurà de complir amb l'article 7.4 del present reglament.

3. Els supòsits establerts en els apartats a) i d), així com aquells supòsits que siguin sobrevinguts i urgents i l'apartat f) amb el límit establert a l'article 7.4, estaran sotmesos a una comunicació prèvia per part del/la empleat/da públic, no sent susceptible d'aplicació el règim de formalitat exigint en l'apartat 1 del present article.

4. Els llocs de treball que, per les seues característiques, no son susceptibles de ser exercits mitjançant la modalitat de teletreball seran els següents:

a) Llocs de treball que comporten necessàriament la prestació de serveis presencials, entenent-se per serveis presencials aquells en els que la prestació efectiva solament queda plenament garantida amb la presència física de la persona treballadora. En aquests casos, per a la prestació excepcional en règim de teletreball, s'haurà d'acreditar degudament en el programa de teletreball corresponent.

En els casos en els que algun/a treballador/a que ocupe algun dels llocs de treball assenyalats anteriorment, juntament amb la sol·licitud de teletreball, haurà de presentar un programa de teletreball en el que s'especifique la tasca o activitat específica a dur a terme, de tal forma que veient els resultats es puga concloure que l'activitat s'ha executat i és mesurable, sent això que, veient els seus resultats es puga concloure si han sigut ben o mal executades.





Article 7. Distribució de la jornada de teletreball.

1. La prestació de serveis en règim de teletreball no suposarà menyscapte de la jornada i horari de cada empleat o empleada municipal. La jornada de treball en les modalitats de règim de teletreball serà la mateixa que la regulada per a la jornada presencial, sent obligatori mantindre la connexió i en un període ininterromput de treball segons el tronc obligatori de cada horari, no sent susceptible d'utilització l'excés de la jornada en la modalitat de teletreball, per a completar la jornada presencial.
2. La jornada de treball es distribuirà en un horari adequat que permeta complir el nombre obligatori d'hores, segons la legislació vigent i en funció de la relació laboral que tinga l'empleat/da públic/a, havent de complir-se de forma escrupolosa amb el fitxatge, a l'hora d'entrada i a l'hora d'eixida, cada dia en el que l'empleat/da públic/a exercisca les funcions en règim de teletreball, sense perjudici de la obligatorietat que fitxatge i de control d'horari en general, que s'exigeix a tots els treballadors d'aquesta Mancomunitat independentment de la modalitat del treball exercida.
3. La resolució autoritzant la prestació de serveis en règim de teletreball tindrà la durada determinada mentre persistisca la causa que la va motivar. En els supòsits establerts en els apartats c) i e) de l'article 6 del present reglament, la prestació de serveis en règim de teletreball no podrà ser superior a 2 dies setmanals, establint-se per motius degudament justificats per raons del servei, previ informe motivat del/la coordinador/a respecte a la cobertura dels serveis mínims i la idoneïtat dels dies a concedir, en els casos que aquesta figura existisca.
4. S'haurà d'entendre inclosos en el punt 3 anterior, el suposat establert en l'apartat f) de l'article 6, sempre que la circumstància que motive l'accés a la modalitat de teletreball siga superior a 1 dia de forma consecutiu. En aquest cas, la resolució haurà d'acreditar els aspectes establerts en l'apartat quart de l'article 8 del present reglament.
5. El personal que tinga concedida una reducció de jornada haurà d'aplicar proporcionalment aquesta reducció a la jornada presencial i a la jornada en la modalitat de teletreball.
6. Quan la modalitat del teletreball així ho permeta i per necessitats del servei que hauran de ser degudament justificades, es podrà requerir la presència física en el centre de treball, de aquella persona que es trobara prestant els serveis en règim de teletreball sempre que se li requerisca el dia anterior de la seua compareixença.
7. En els períodes de jornades de teletreball es mantindran les mateixes hores teòriques de compliment diari i setmanal, de conformitat amb el règim de dedicació del lloc. Es fixaran períodes mínims d'interconnexió per a la realització del treball que coincidiran amb les franges horàries de presència obligatòria determinades per a cada horari.
8. Tenint en compte l'obligatorietat de posseir un registre del compliment de la jornada laboral, la Mancomunitat establirà un adequat sistema de control horari per a les jornades de teletreball, establint-se un protocol específic per a estos casos, mitjançant l'ús de ferramentes telemàtiques. Quan no siga possible este sistema de control horari este serà realitzat pel personal supervisor d'acord amb el procediment que en el seu moment es determine.





Article 8. Procediment d'autorització.

1. Amb caràcter general, les sol·licituds d'autorització del teletreball hauràn de reunir les formalitats establertes a l'apartat 1 de l'article 6 del present reglament, sense perjudici d'allò establert a l'apartat 3 del mateix article.

2. La sol·licitud d'autorització del teletreball haurà de realitzar-se per mitjà de la Seu Electrònica de la Mancomunitat de Municipis de la Safor, per mitjà del tràmit específic creat a tal efecte, no podent utilitzar cap altre, havent-se de resoldre dins del termini de 7 dies hàbils següents a la seua sol·licitud, previa motivació.

3. Les resolucions denegatòries que es dicten posaran fi a la via administrativa i seran notificades a les persones interessades i a la coordinació del servei al qual pertanyen, si és el cas.

4. La resolució haurà d'acreditar els següents aspectes:

- La data d'inici i finalització de l'autorització de teletreball així com els dies autoritzats o en el seu cas, la part de la jornada autoritzada del dia o dies que corresponguen. En els casos en els que la data de finalització siga desconeguda, la persona interessada haurà de comunicar una data estimada en la sol·licitud, sempre que siga possible, amb una antelació mínima de 24 hores la seua incorporació al treball presencial.

- La fixació del període mínim d'interconnexió que haurà de coincidir amb l'horari de presència obligada i que es reflectirà mitjançant el concepte de fixatge, a través de l'accés remot.

- Acreditació de la formació i coneixements necessaris per al teletreball, en matèria de riscos laborals i protecció de dades. La sol·licitud suposarà una declaració responsable al respecte.

- La ubicació de l'oficina o oficines a distància.

Article 9. Suspensió temporal i finalització de l'autorització de teletreball.

1. L'autorització per a la prestació del servei en la modalitat de teletreball podrà suspendre's temporalment per circumstàncies sobrevingudes que afecten a la persona empleada o a les necessitats organitzatives que justifiquen la mesura. Són circumstàncies sobrevingudes aquelles que no pogueren ser tingudes en compte en el moment d'autoritzar-se el teletreball.

2. L'autorització de prestació del servei en la modalitat de teletreball podrà quedar sense efecte temporal o definitivament, amb els termes que així ho establisca en la resolució motivada corresponent, per les següents causes:

a) Per renúncia de la persona interessada.

b) Per mutu acord entre l'empleat/da i la Mancomunitat.

c) Per necessitats organitzatives degudament justificades.

d) Per incompliments reiterats tant de jornada laboral així com les prescripcions establertes en el present reglament, de les funcions pròpies de cada lloc de treball. En aquest cas, s'haurà d'acreditar per mitjà d'un informe de la persona coordinadora del corresponent servei i la persona incomplidora no podrà tornar a sol·licitar la modalitat de teletreball en un període de 2 anys des de la data de resolució per la qual es deixa sense efectes la prestació del servei del règim de teletreball, tot allò sense perjudici d'allò establert en la disposició addicional primera del present reglament.





- e) Per cessament en el lloc de treball de la persona empleada pública. La persona que li substituïska haurà de presentar la corresponent sol·licitud si desitja prestar servicis sota la modalitat de teletreball
 - f) Per inobservança de les normes i recomanacions en matèria de seguretat informàtica i de protecció de dades de caràcter personal
2. El procediment serà contradictori i en ell es garantirà l'audiència a la persona interessada.

Disposició addicional primera. Circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat d'interès públic.

En casos d'extraordinària i urgent necessitat i/o per raons d'interès públic legalment acreditades, la Presidència de la Mancomunitat podrà acordar la prestació de serveis sota la modalitat de teletreball als/les treballadors/es d'aquesta Mancomunitat, determinant la duració d'aquesta i treballadors/es afectades així com, totes aquelles instruccions que s'estimen pertinent i encara que no es reunisquen els requisits establerts en el present reglament. En aquests casos, l'autorització podrà contenir una distribució de la jornada setmanal amb un règim presencial diferent als previstos en aquest reglament.

