

## MUNICIPIOS

### Ayuntamiento de Benetússer

*2026/11774 Anuncio del Ayuntamiento de Benetússer sobre la aprobación definitiva del Reglamento Regulador de Teletrabajo.*

#### ANUNCIO

Visto el estado de tramitación del expediente administrativo relativo a la aprobación del Reglamento de Teletrabajo del Ayuntamiento de Benetússer (Expte. 1688901X).

Considerando lo dispuesto en el art. 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el art. 55 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Considerando lo dispuesto en el art. 22.2.d) y en el art. 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Atendido a lo dispuesto en los artículos 49 y 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de las Bases de Régimen Local, así como lo previsto en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

Por medio del presente anuncio, se hace público que, habiéndose sometido a información pública el acuerdo plenario de fecha 23 de febrero de 2023, mediante el cual se aprobó inicialmente el Reglamento de Teletrabajo del Ayuntamiento de Benetússer, y habiéndose sometido a información pública por plazo de 30 días hábiles mediante anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia n.º 62, de fecha 29 de marzo de 2023, tablón de edictos municipal y Portal de Transparencia municipal, y transcurrido el citado plazo sin que se hayan presentado reclamaciones al respecto, según la diligencia emitida por la unidad administrativa correspondiente, dicho acuerdo ha devenido definitivo.

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, se publica el citado texto íntegro del Reglamento de Teletrabajo del Ayuntamiento de Benetússer, para su público conocimiento y entrada en vigor, cuyo texto literal es el siguiente:

VER ANEXO

Benetússer, 26 de septiembre de 2024.—La alcaldesa, Eva Ángela Sanz Portero.



## **REGLAMENTO DE TELETRABAJO DEL AYUNTAMIENTO DE BENETÚSSER**

### **1.- PUESTOS DE TRABAJO SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJAR**

- a. Se considerarán puestos susceptibles de teletrabajar aquellos en los que se pueda realizar, en su totalidad o en parte, el contenido competencial del puesto de manera autónoma y no presencial, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, sin necesidad de ser supervisados presencialmente o guiados de manera continua, atendidas sus características específicas y los medios requeridos para desarrollarlos.
- b. Corresponderá a la persona responsable del área o departamento determinar, siguiendo criterios objetivos y asegurando el correcto funcionamiento del departamento, qué puestos son susceptibles de teletrabajar y qué puestos no lo son, siempre que las necesidades del servicio lo permitan
- c. Las trabajadoras y trabajadores podrán solicitar información sobre su situación de susceptibilidad para teletrabajar mediante registro de entrada dirigido a la persona responsable de su área o departamento, que deberá responder de forma motivada en el plazo máximo de 15 días hábiles a contar desde el siguiente a la fecha de registro.

### **2.- AUTORIZACIÓN, ACEPTACIÓN, COMPATIBILIDAD CON MODALIDAD PRESENCIAL, IDENTIFICACIÓN DE OBJETIVOS Y EVALUACIÓN DE CUMPLIMIENTO**

Para poder desarrollar el contenido competencial del puesto de trabajo en modo de teletrabajo serán preceptivas las siguientes condiciones:

1. Solicitud de la persona trabajadora, por medios electrónicos. El teletrabajo se tendrá que solicitar con una antelación de un mes, para poder gestionar los servicios y las posibles afectaciones a otros empleados. Si bien, excepcionalmente, en situaciones sobrevenidas de aislamiento preventivo o cuarentena, o similares, la actividad mediante teletrabajo podrá ser inmediata siempre que se cuente con la autorización definitiva.

Para ello, la persona trabajadora deberá disponer de un espacio de trabajo que cumpla los requisitos establecidos a la normativa de prevención de riesgos laborales. A tales efectos, en cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, los empleados tienen que asegurar, acompañando su solicitud de la firma de la declaración responsable del anexo III de este acuerdo, que el puesto de trabajo donde desarrollarán el teletrabajo, cumple con los requerimientos marcados por la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, y más concretamente los RD 486/97 y RD 488/97. En todo caso, cualquier empleado puede pedir la presencia del personal del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, o efectuar una descripción de su puesto de trabajo, para que por éste se evalúe el lugar donde desarrolla el teletrabajo.



En el supuesto de que el empleado no pueda asegurar el cumplimiento de estas indicaciones, o bien si los técnicos de prevención de riesgos laborales hacen una evaluación negativa del lugar donde se quiere desarrollar el teletrabajo, el empleado tendrá que hacer trabajo presencial.

2. Autorización expresa por el órgano competente, previo informe de la persona responsable del departamento o área, indicando nombre de la persona cuyo puesto es susceptible de teletrabajar, puesto que ocupa y días de la semana que se autoriza esta modalidad (Anexo I). El plazo máximo para resolver será de 1 mes a contar desde el día siguiente a la solicitud. El silencio administrativo tendrá carácter desestimatorio, sin perjuicio de la obligación de la administración de resolver.
3. Aceptación de la persona cuyo puesto es susceptible de teletrabajar para realizar sus trabajo en esta modalidad los días autorizados, y siguiendo los protocolos, normativa de seguridad en el teletrabajo y normativa de seguridad y salud, de los que será debidamente informada con anterioridad a la firma del documento de aceptación(Anexo II).
4. Tanto la autorización como la aceptación tendrán carácter reversible y, por tanto, podrán ser revocadas, debiendo informar en un plazo mínimo de 15 días hábiles anteriores a la fecha de entrada en vigor de la revocación mediante escrito remitido a la persona responsable del área o departamento o persona trabajadora, según corresponda. La revocación de la autorización deberá ser motivada con criterios objetivos que garanticen la igualdad de condiciones en el trabajo.
5. La autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo se puede suspender automáticamente por el funcionamiento deficiente del equipo informático, de los sistemas de comunicación y de conectividad por un periodo superior a dos días. En este supuesto, la persona autorizada tiene que prestar servicios en régimen presencial hasta que estos problemas se resuelvan. Así mismo, la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo se puede suspender en los casos siguientes:
  - Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona autorizada.
  - Por necesidades de los servicios debidamente justificadas.
6. En ningún caso se podrán autorizar más de 2 días por semana en modalidad de teletrabajo
7. Los objetivos y evaluación del cumplimiento en modalidad de teletrabajo serán los mismos que en modalidad presencial.
8. En todo caso, se deberá asegurar la atención presencial a las personas usuarias.

No obstante, en situaciones excepcionales derivadas de una normativa relativa a la salud de los trabajadores, se pueden tomar, previa negociación, medidas que



eximan los principios anteriormente referidos relativos a la voluntariedad, reversibilidad y el mutuo acuerdo.

### **3.- MEDIOS TECNOLÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO**

El Ayuntamiento de Benetússer será responsable de identificar, proveer y mantener los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de los contenidos competenciales en modalidad de teletrabajo, siendo responsabilidad de las personas usuarias la guardia, custodia y uso adecuado de los medios según se indica en la normativa de seguridad en el teletrabajo.

No obstante, en situaciones excepcionales derivadas de una normativa de salud de los trabajadores o de carácter catastrófico o similares, previa negociación, se podrá autorizar la utilización de medios propios, cuando quede debidamente justificado la imposibilidad de aportación por la Administración, debiendo, en dicho supuesto, establecerse la correspondiente compensación.

### **4.- COMPENSACIÓN POR USO DE ENERGÍA Y MEDIOS NO TECNOLÓGICOS PROPIOS**

Se establece una compensación de 0,60 euros/día de teletrabajo, en concepto de costes del teletrabajo, por el uso de medios y consumo de energía necesarios para desarrollar los contenidos competenciales en modalidad de teletrabajo.

Todo ello conforme a los cálculos que constan en el Anexo IV.

### **5.- FORMACIÓN LABORAL Y FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD**

Las personas que desarrollen su trabajo en modalidad de teletrabajo recibirán la formación e información necesarias para garantizar el desarrollo de sus funciones con las mismas garantías de desarrollo de sus competencias que en modalidad presencial así como la formación e información necesarias en "Seguridad en el teletrabajo" y "Seguridad y Salud".

### **6.- DERECHOS Y OBLIGACIONES**

6.1. El personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo tiene idénticos derechos y deberes que el resto del personal del Ayuntamiento. En este sentido, mantendrán la misma jornada y su distribución, así como su obligación de fichar.

En todo caso, durante la jornada laboral los empleados tienen que estar localizables en todo momento y disponibles para cualquier gestión que se les encargue.



## 6.2. Derechos digitales.

Se garantizarán todos los derechos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y especialmente en los referidos al ámbito laboral señalados en este apartado:

Artículo 87. Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador.

2. El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.

3. Los empleadores deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes de los trabajadores.

El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados.

Los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización a los que se refiere este apartado.

Artículo 88. Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.

1. Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

2. Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga



informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Artículo 89. Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

1. Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Los empleadores habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores o los empleados públicos se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de esta ley orgánica.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores. La supresión de los sonidos conservados por estos sistemas de grabación se realizará atendiendo a lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 22 de esta ley.

Artículo 90. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

1. Los empleadores podrán tratar los datos obtenidos a través de sistemas de geolocalización para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

2. Con carácter previo, los empleadores habrán de informar de forma expresa, clara e inequívoca a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de la existencia y características de estos dispositivos. Igualmente deberán informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.



#### Artículo 91. Derechos digitales en la negociación colectiva.

Los convenios colectivos podrán establecer garantías adicionales de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

En ningún caso estará permitida la grabación de imagen y/o audio de las personas que desarrollen sus funciones laborales en la modalidad de teletrabajo, salvo actos de carácter público.

#### **Disposición Transitoria:**

Con la finalidad de disponer de tiempo suficiente para dotar a todas las personas que accedan a la modalidad de teletrabajo de los medios tecnológicos necesarios, se establece una moratoria de 1 año y compensación económica correspondiente mientras se mantenga la situación, a contar desde la publicación y entrada en vigor de este reglamento, por el uso de medios tecnológicos no suministrados por el Ayuntamiento de Benetússer para el desarrollo de los contenidos competenciales en modalidad de teletrabajo.

#### **Disposición derogatoria:**

Queda derogada toda norma local que sea contraria al presente Reglamento.

#### **Disposición Final: Entrada en vigor.**

El presente Reglamento se publicará en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia y entrará en vigor transcurrido el plazo previsto en el art. 65.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

