

MUNICIPIS

Ajuntament de Benetússer

2026/11774 *Anunci de l'Ajuntament de Benetússer sobre l'aprovació definitiva del Reglament Regulador de Teletreball.*

ANUNCI

Vist l'estat de tramitació de l'expedient administratiu relatiu a l'aprovació del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Benetússer (Exp. 1688901X).

Considerant el que es disposa en l'art. 4.1.a) de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local, en relació amb l'art. 55 del reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

Considerant el que es disposa en l'art. 22.2.d) i en l'art. 49 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Llei Reguladora de les Bases de Règim Local.

Atès al que es disposa en els articles 49 i 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Llei Reguladora de les Bases de Règim Local, així com el que es preveu en l'article 56 del reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text Refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

Per mitjà del present anunci, es fa públic que, havent-se sotmès a informació pública l'acord plenari de data 23 de febrer de 2023, mitjançant el qual es va aprovar inicialment el Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Benetússer, i havent-se sotmès a informació pública per termini de 30 dies hàbils mitjançant anunci en el Butlletí Oficial de la Província de València núm. 62, de data 29 de març de 2023, tauler d'edictes municipal i Portal de Transparència municipal, i transcorregut el citat termini sense que s'hagen presentat reclamacions al respecte, segons la diligència emesa per la unitat administrativa corresponent, aquest acord ha esdevingut definitiu.

Pel que, de conformitat amb el que es disposa en els articles 196.2 del Reial decret 2568/1986, de 28 de novembre, pel qual s'aprova el Reglament d'Organització, Funcionament i Règim Jurídic de les Entitats Locals i 70.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Llei Reguladora de Bases de Règim Local, es publica el citat text íntegre del Reglament de Teletreball de l'Ajuntament de Benetússer, per al seu públic coneixement i entrada en vigor, el text literal de la qual és el següent:

VEURE ANNEX

Benetússer, 26 de setembre de 2024.—L'alcalde, Eva Ángela Sanz Portero.



REGLAMENT DE TELETREBALL DE L'AJUNTAMENT DE BENETÚSSER

1.- LLOCS DE TREBALL SUSCEPTIBLES DE TELETREBALLAR

a. Es consideraran llocs susceptibles de teletreballar aquells en els quals es puga realitzar, íntegrament o en part, el contingut competencial del lloc de manera autònoma i no presencial, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació, sense necessitat de ser supervisats presencialment o guiats de manera contínua, ateses les seues característiques específiques i els mitjans requerits per a desenvolupar-los.

b. Correspondrà a la persona responsable de l'àrea o departament determinar, seguint criteris objectius i assegurant el correcte funcionament del departament, quins llocs són susceptibles de teletreballar i quins llocs no ho són, sempre que les necessitats del servei ho permeten

c. Les treballadores i treballadors podran sol·licitar informació sobre la seua situació de susceptibilitat per a teletreballar mitjançant registre d'entrada dirigit a la persona responsable de la seua àrea o departament, que haurà de respondre de forma motivada en el termini màxim de 15 dies hàbils a comptar des del següent a la data de registre.

2.- AUTORITZACIÓ, ACCEPTACIÓ, COMPATIBILITAT AMB MODALITAT PRESENCIAL, IDENTIFICACIÓ D'OBJECTIUS I AVALUACIÓ DE COMPLIMENT

Per a poder desenvolupar el contingut competencial del lloc de treball en mode de teletreball seran preceptives les següents condicions:

1. Sol·licitud de la persona treballadora, per mitjans electrònics. El teletreball s'haurà de sol·licitar amb una antelació d'un mes, per a poder gestionar els serveis i les possibles afectacions a altres empleats. Si bé, excepcionalment, en situacions sobrevingudes d'aïllament preventiu o quarantena, o similars, l'activitat mitjançant teletreball podrà ser immediata sempre que es compte amb l'autorització definitiva.

Per a això, la persona treballadora haurà de disposar d'un espai de treball que complisca els requisits establits a la normativa de prevenció de riscos laborals. A tals efectes, en compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals, els empleats han d'assegurar, acompanyant la seua sol·licitud de la signatura de la declaració responsable de l'annex III d'aquest acord, que el lloc de treball on desenvoluparan el teletreball, compleix amb els requeriments marcats per la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, i més concretament els RD 486/97 i RD 488/97. En tot cas, qualsevol empleat pot demanar la presència del personal del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, o efectuar una descripció del seu lloc de treball, perquè per aquest s'avalue el lloc on desenvolupa el teletreball.



En el cas que l'empleat no puga assegurar el compliment d'aquestes indicacions, o bé si els tècnics de prevenció de riscos laborals fan una avaluació negativa del lloc on es vol desenvolupar el teletreball, l'empleat haurà de fer treball presencial.

2. Autorització expressa per l'òrgan competent, previ informe de la persona responsable del departament o àrea, indicant nom de la persona el lloc de la qual és susceptible de teletreballar, ja que ocupa i dies de la setmana que s'autoritza aquesta modalitat (Annex I). El termini màxim per a resoldre serà d'1 mes a comptar des de l'endemà de la sol·licitud. El silenci administratiu tindrà caràcter desestimatori, sense perjudici de l'obligació de l'administració de resoldre.

3. Acceptació de la persona el lloc de la qual és susceptible de teletreballar per a fer els seus treball en aquesta modalitat els dies autoritzats, i seguint els protocols, normativa de seguretat en el teletreball i normativa de seguretat i salut, dels quals serà degudament informada amb anterioritat a la signatura del document d'acceptació(Annex II).

4. Tant l'autorització com l'acceptació tindran caràcter reversible i, per tant, podran ser revocades, havent d'informar en un termini mínim de 15 dies hàbils anteriors a la data d'entrada en vigor de la revocació mitjançant escrit remès a la persona responsable de l'àrea o departament o persona treballadora, segons corresponga. La revocació de l'autorització haurà de ser motivada amb criteris objectius que garantisquen la igualtat de condicions en el treball.

5. L'autorització de prestació de serveis en la modalitat de teletreball es pot suspendre automàticament pel funcionament deficient de l'equip informàtic, dels sistemes de comunicació i de connectivitat per un període superior a dos dies. En aquest supòsit, la persona autoritzada ha de prestar serveis en règim presencial fins que aquests problemes es resolguen. Així mateix, la prestació de serveis en la modalitat de teletreball es pot suspendre en els casos següents:

- Per circumstàncies sobrevingudes que afecten la persona autoritzada.
- Per necessitats dels serveis degudament justificades.

6. En cap cas es podran autoritzar més de 2 dies per setmana en modalitat de teletreball

7. Els objectius i avaluació del compliment en modalitat de teletreball seran els mateixos que en modalitat presencial.

8. En tot cas, s'haurà d'assegurar l'atenció presencial a les persones usuàries.

No obstant això, en situacions excepcionals derivades d'una normativa relativa a la salut dels treballadors, es poden prendre, prèvia negociació, mesures que eximisquen els principis anteriorment referits relatius a la voluntarietat, reversibilitat i el mutu acord.



3.- MITJANS TECNOLÒGICS PER AL DESENVOLUPAMENT DE LA MODALITAT DE TELETREBALL

L'Ajuntament de Benetússer serà responsable d'identificar, proveir i mantenir els mitjans tecnològics necessaris per al desenvolupament dels continguts competencials en modalitat de teletreball, sent responsabilitat de les persones usuàries la guàrdia, custòdia i ús adequat dels mitjans segons s'indica en la normativa de seguretat en el teletreball.

No obstant això, en situacions excepcionals derivades d'una normativa de salut dels treballadors o de caràcter catastròfic o similars, prèvia negociació, es podrà autoritzar la utilització de mitjans propis, quan quede degudament justificat la impossibilitat d'aportació per l'Administració, divent, en aquest supòsit, establir-se la corresponent compensació.

4.- COMPENSACIÓ PER ÚS D'ENERGIA I MITJANS NO TECNOLÒGICS PROPIS

S'estableix una compensació de 0,60 euros/dia de teletreball, en concepte de costos del teletreball, per l'ús de mitjans i consum d'energia necessaris per a desenvolupar els continguts competencials en modalitat de teletreball.

Tot això conforme als càlculs que consten en l'Annex IV.

5.- FORMACIÓ LABORAL I FORMACIÓ EN SEGURETAT I SALUT

Les persones que desenvolupen el seu treball en modalitat de teletreball rebran la formació i informació necessàries per a garantir el desenvolupament de les seues funcions amb les mateixes garanties de desenvolupament de les seues competències que en modalitat presencial així com la formació i informació necessàries en "Seguretat en el teletreball" i "Seguretat i Salut".

6.- DRETS I OBLIGACIONS

6.1. El personal que preste serveis en la modalitat de teletreball té idèntics drets i deures que la resta del personal de l'Ajuntament. En aquest sentit, mantindran la mateixa jornada i la seua distribució, així com la seua obligació de fitxar.

En tot cas, durant la jornada laboral els empleats han d'estar localitzables en tot moment i disponibles per a qualsevol gestió que se'ls encarregue.

6.2. Drets digitals.

Es garantiran tots els drets arrellegats en la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i garantia dels drets digitals, i especialment en els referits a l'àmbit laboral assenyalats en aquest apartat:



Article 87. Dret a la intimitat i ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral.

1. Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la protecció de la seua intimitat en l'ús dels dispositius digitals llocs a la seua disposició pel seu ocupador.
2. L'ocupador podrà accedir als continguts derivats de l'ús de mitjans digitals facilitats als treballadors únicament als efectes de controlar el compliment de les obligacions laborals o estatutàries i de garantir la integritat d'aquests dispositius.
3. Els ocupadors hauran d'establir criteris d'utilització dels dispositius digitals respectant en tot cas els estàndards mínims de protecció de la seua intimitat d'acord amb els usos socials i els drets reconeguts constitucional i legalment. En la seua elaboració hauran de participar els representants dels treballadors.

L'accés per l'ocupador al contingut de dispositius digitals respecte dels quals haja admès el seu ús amb finalitats privats requerirà que s'especifiquen de mode precís els usos autoritzats i s'establisquen garanties per a preservar la intimitat dels treballadors, com ara, si és el cas, la determinació dels períodes en què els dispositius podran utilitzar-se per a fins privats.

Els treballadors hauran de ser informats dels criteris d'utilització als quals es refereix aquest apartat.

Article 88. Dret a la desconexió digital en l'àmbit laboral.

1. Els treballadors i els empleats públics tindran dret a la desconexió digital a fi de garantir, fora del temps de treball legal o convencionalment establert, el respecte del seu temps de descans, permisos i vacances, així com de la seua intimitat personal i familiar.
2. Les modalitats d'exercici d'aquest dret atendran la naturalesa i objecte de la relació laboral, potenciaran el dret a la conciliació de l'activitat laboral i la vida personal i familiar i se subjectaran al que s'estableix en la negociació col·lectiva o, en defecte d'això, als acords entre l'empresa i els representants dels treballadors.
3. L'ocupador, prèvia audiència dels representants dels treballadors, elaborarà una política interna dirigida a treballadors, inclosos els que ocupen llocs directius, en la qual definiran les modalitats d'exercici del dret a la desconexió i les accions de formació i de sensibilització del personal sobre un ús raonable de les eines tecnològiques que evite el risc de fatiga informàtica. En particular, es preservarà el dret a la desconexió digital en els supòsits de realització total o parcial del treball a distància així com en el domicili de l'empleat vinculat a l'ús amb finalitats laborals d'eines tecnològiques.

Article 89. Dret a la intimitat enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i de gravació de sons en el lloc de treball.

1. Els ocupadors podran tractar les imatges obtingudes a través de sistemes de cambres o càmeres de vídeo per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors o els empleats públics previstes, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i en la legislació de funció pública, sempre que aquestes



funcions s'exercisquen dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest. Els ocupadors hauran d'informar amb caràcter previ, i de manera expressa, clara i concisa, als treballadors o els empleats públics i, si és el cas, als seus representants, sobre aquesta mesura.

En el cas que s'haja captat la comissió flagrant d'un acte il·lícit pels treballadors o els empleats públics s'entendrà complit el deure d'informar quan existira almenys el dispositiu al qual es refereix l'article 22.4 d'aquesta llei orgànica.

2. En cap cas s'admetrà la instal·lació de sistemes de gravació de sons ni de videovigilància en llocs destinats al descans o esplai dels treballadors o els empleats públics, com ara vestuaris, lavabos, menjadors i anàlegs.

3. La utilització de sistemes similars als referits en els apartats anteriors per a la gravació de sons en el lloc de treball s'admetrà únicament quan resulten rellevants els riscos per a la seguretat de les instal·lacions, béns i persones derivats de l'activitat que es desenvolupa en el centre de treball i sempre respectant el principi de proporcionalitat, el d'intervenció mínima i les garanties previstes en els apartats anteriors. La supressió dels sons conservats per aquests sistemes de gravació es realitzarà atenent el que es disposa en l'apartat 3 de l'article 22 d'aquesta llei.

Article 90. Dret a la intimitat davant la utilització de sistemes de geolocalització en l'àmbit laboral.

1. Els ocupadors podran tractar les dades obtingudes a través de sistemes de geolocalització per a l'exercici de les funcions de control dels treballadors o els empleats públics previstes, respectivament, en l'article 20.3 de l'Estatut dels Treballadors i en la legislació de funció pública, sempre que aquestes funcions s'exercisquen dins del seu marc legal i amb els límits inherents a aquest.

2. Amb caràcter previ, els ocupadors hauran d'informar de manera expressa, clara i inequívoca als treballadors o els empleats públics i, si és el cas, als seus representants, sobre l'existència i característiques d'aquests dispositius. Igualment hauran d'informar-los sobre el possible exercici dels drets d'accés, rectificació, limitació del tractament i supressió.

Article 91. Drets digitals en la negociació col·lectiva.

Els convenis col·lectius podran establir garanties addicionals dels drets i llibertats relacionats amb el tractament de les dades personals dels treballadors i la salvaguarda de drets digitals en l'àmbit laboral.

En cap cas estarà permesa la gravació d'imatge i/o àudio de les persones que desenvolupen les seues funcions laborals en la modalitat de teletreball, excepte actes de caràcter públic.

Disposició Transitòria:

Amb la finalitat de disposar de temps suficient per a dotar a totes les persones que accedisquen a la modalitat de teletreball dels mitjans tecnològics necessaris,



s'estableix una moratòria d'1 any i compensació econòmica corresponent mentre es mantinga la situació, a comptar des de la publicació i entrada en vigor d'aquest reglament, per l'ús de mitjans tecnològics no subministrats per l'Ajuntament de Benetússer per al desenvolupament dels continguts competencials en modalitat de teletreball.

Disposició derogatòria:

Queda derogada tota norma local que siga contrària al present Reglament.

Disposició Final: Entrada en vigor.

El present Reglament es publicarà en el Butlletí Oficial de la Província de València i entrarà en vigor transcorregut el termini previst en l'art. 65.2 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases de Règim Local.

