

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

68 MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DE LA ENCINA

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

La Junta de la Mancomunidad, en sesión celebrada el día 28 de octubre de 2024, aprobó provisionalmente el Reglamento de funcionamiento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo de la Mancomunidad Intermunicipal La Encina, el cual fue elevado a definitivo con fecha de 7 de enero de 2025, al no haberse presentado alegaciones durante el trámite de información pública.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 196 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización de las Entidades Locales, se procede a publicar el texto íntegro del Reglamento, el cual podrá ser impugnado ante la jurisdicción contencioso-administrativa con sede en Madrid, en el plazo máximo de dos meses, computados desde el día siguiente al de la presente publicación.

REGLAMENTO POR EL QUE SE REGULA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN LA MANCOMUNIDAD LA ENCINA

INTRODUCCIÓN

El teletrabajo es una alternativa asentada en las organizaciones empresariales desde hace ya años, si bien su implantación es mucho más limitada en el ámbito de las Administraciones Públicas españolas. En la Mancomunidad La Encina, el vigente Acuerdo por el que se aprueba el Acuerdo-Convenio sobre Condiciones de Trabajo Comunes al Personal funcionario y Laboral de la Mancomunidad (en adelante Acuerdo – Convenio) no recoge las actuaciones y pautas que deben presidir su implantación en nuestro ámbito.

Es, por tanto, necesario, al amparo del TREBEP, alcanzar un Acuerdo puntual mientras se produce el nuevo Acuerdo – Convenio, en el que se determinen los parámetros básicos sobre los que deberá desarrollarse el modelo del teletrabajo que debe ser entendido como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación distinta y alejada de la dependencia o sede donde están situadas las oficinas, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Además, desde la perspectiva de la participación, habilita a los actores sociales, utilizando para ello la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos y desde la perspectiva organizativa, determina el imprescindible estudio e identificación de los puestos que cumplan los requisitos del teletrabajo, que deberán identificarse en su momento la Relación de Puestos de Trabajo de la Mancomunidad, la necesidad de determinar los criterios organizativos y los recursos necesarios su implantación y su naturaleza, con carácter general, voluntaria y reversible. Pero no podemos obviar en esta aproximación que el ejercicio del teletrabajo puede traducirse en la generación de beneficios tangibles e intangibles, extensibles a los municipios mancomunados, a su organización y al personal que presta servicios en los mismos.

El estado de alarma y las medidas especiales de confinamiento establecidas en la crisis del COVID-19, ha hecho superar, antes de lo previsto, la falta de experiencia sobre teletrabajo.

En este momento, se considera conveniente dotar al teletrabajo de un marco jurídico estable que, merced a la implantación de tecnologías de la información y las comunicaciones, permita en los puestos que así se determine la prestación del servicio desde otro lugar distinto al centro de trabajo, lo que sin duda flexibilizará la organización de la entidad y la preparará en el nuevo contexto dinámico en que deben moverse las administraciones públicas, para mantener activos sus servicios, incluso en circunstancias excepcionales. Gracias a los avances tecnológicos el teletrabajo es un modelo laboral técnicamente viable para el sector público, que tiene beneficios económicos tanto para la Administración como para su personal, ya que permite reducir, entre otros, los costes de material y de desplazamiento. Pero también es en escenarios de crisis, como el presente, la herramienta que ha permitido a la Mancomunidad, seguir trabajando y prestando servicios a los ciudadanos. Pero como anteriormente se indicaba, los beneficios también son sociales, son innegables los beneficios medioambientales y la contribución al mantenimiento de la

calidad del aire en la ciudad, al reducirse los desplazamientos de manera sustancial, contribuyendo con los objetivos de sostenibilidad de la agenda 2030 estatal y de la ONU.

En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores y las teletrabajadoras por cuenta ajena en la UE. Este Acuerdo entendió esta modalidad del trabajo a distancia como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras.

En el ámbito de la normativa interna española, la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modificó la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. La exposición de motivos de dicha ley reconocía el teletrabajo como una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. De acuerdo con esta modificación, el trabajo a distancia está definido en el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, como aquel en que «la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa».

En la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se establecen por primera vez de manera expresa, y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos en el ámbito laboral como son, entre otros, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado, tratándose de una norma excepcional y de vigencia limitada.

Para el personal laboral debemos tener en cuenta la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Para dar respuesta a lo anterior y a la vista de la experiencia adquirida, es necesario prever la activación de los protocolos de teletrabajo cuando se den una serie de circunstancias excepcionales. En el supuesto de nuevas crisis sanitarias o rebrotes del actual COVID - 19, el teletrabajo permitirá a la organización cumplir con la distancia social requerida para no interrumpir el desempeño de los servicios públicos. De esta forma con parte de la plantilla trabajando en remoto o a distancia desde sus domicilios, otra parte podrá acudir a las oficinas de la Mancomunidad. Con respecto a las condiciones climatológicas, se pretende minimizar el tiempo de desplazamiento del personal sujeto a este régimen. En esta propuesta, la organización de la Mancomunidad pasa a jugar un papel determinante en la utilización de este recurso, sentando las bases y articulando los mecanismos para establecer escenarios y condiciones de desempeño del teletrabajo para aquel personal de la Mancomunidad cuyo puesto de trabajo pueda ser desempeñado en esta modalidad.

CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN, OBJETO Y DEFINICIONES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Reglamento se aplicará al personal, tanto funcionariado como laboral, que preste servicios en la Mancomunidad La Encina, y que ocupe un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.

Artículo 2. Objeto y fines.

1. El objeto del presente Reglamento es regular la prestación del servicio en la Mancomunidad en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en aquellos puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en esta forma.
2. Los fines del Reglamento son los siguientes:
 - Optimizar el uso del espacio garantizando, en la sede de la Mancomunidad en Villanueva de la Cañada, el suficiente número de despachos para la correcta atención al público: el incremento poblacional de la Mancomunidad, que ya supera los 55.000 habitantes, aumenta las necesidades de atención y, por lo tanto, requieren de más espacio disponible. La imposibilidad de aumentar el espacio propio de la sede de la Mancomunidad, obliga a reestructurar los espacios disponibles, convirtiéndolos en lugares de uso compartido, y, ya que en Servicios Sociales la confidencialidad es imprescindible, resulta imperativo el teletrabajo para facilitar esta cuestión.
 - Garantizar un horario sin interrupciones que maximice la productividad y la tramitación del trabajo generado, sin que ello conlleve limitar el horario de atención al público.
 - Reducir costes a través de la optimización de espacios.
 - Contribuir a la modernización de la Administración local.
 - Favorecer una posible medida de mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través de la flexibilidad para realizar el trabajo fuera de las dependencias administrativas, todo ello sin disminución de la dedicación y la calidad del servicio.
 - Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los vecinos y vecinas de los municipios implicados influyendo en la mejora de la calidad del aire y en la movilidad y reduciendo el gasto en movilidad y el tiempo invertido en desplazamientos por el personal de la Mancomunidad y proporcionando una mayor cercanía con las familias de estos.

Artículo 3 Definiciones.

A los efectos de este Reglamento, se entenderá por:

1. Teletrabajo: Forma de trabajo que se realiza en una ubicación distinta y alejada de la dependencia o sede donde están situadas las oficinas, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación alterna su presencia en su centro de trabajo con la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.
2. Puestos susceptibles. Tendrán la consideración de puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo los que puedan ser ejercidos total o parcialmente de forma autónoma y no presencial, atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo, y fundamentalmente que se puedan ejercer total o parcialmente de forma telemática.
3. Lugar de trabajo a distancia: lugar elegido por el solicitante del teletrabajo para desempeñar las jornadas no presenciales. Deberá disponer de los medios tecnológicos necesarios para realizar las funciones propias del puesto de trabajo en el que quedarán garantizadas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de confidencialidad de los datos.
4. Jornadas de teletrabajos: Son aquellas en las que el trabajador/a desempeña sus funciones en la oficina a distancia. Serán acordadas entre las partes implicadas 2 jornadas a la semana salvo supuestos excepcionales y acorde con las necesidades del servicio.
5. Documento de compromiso: Instrumento en el que se formalizan las obligaciones que se adquieren en relación con la prestación de servicios en esta modalidad de trabajo, con el formato que figura como Anexo al presente Reglamento

CAPITULO II ORGANIZACIÓN DEL TELETRABAJO**Artículo 4.- Competencias**

Quien ejerza la titularidad de la Dirección (en adelante el órgano competente) deberá, respecto de su personal:

1. Proponer los puestos que no son aptos para teletrabajo. Determinará los criterios generales para considerar qué puestos no son aptos para teletrabajo e incorporará esta consideración en las relaciones de puestos de trabajo (RPT, en adelante). El resto de los puestos serán considerados aptos para el teletrabajo.
2. En los puestos que impliquen atención al público de carácter presencial o aquellos que por la naturaleza de sus funciones exijan del personal prestación presencial, se regularán las jornadas de obligada presencialidad.
3. Organizar la compatibilidad del teletrabajo del personal, garantizando siempre la presencialidad suficiente para la eficiencia del servicio.
4. Optimizar el uso de los espacios garantizando a los/as profesionales un espacio de atención al público que avale la confidencialidad y privacidad.
5. Acordar el inicio, las modificaciones y final del teletrabajo, que en cualquier caso debe garantizar que bajo esta modalidad se podrá cumplir con las competencias propias de manera eficiente.

Artículo 5.- Organización de los servicios.

1. Cada trabajador/a y quien ostente la Presidencia de la Mancomunidad deberán firmar un documento de compromiso. Su contenido deberá ser establecido entre ambos y sometido posteriormente al visto bueno del órgano competente responsable.
2. El documento deberá incluir:
 - La ubicación o ubicaciones desde donde se desarrollará la actividad.
 - La obligatoriedad de conexión en un horario fijo de 9:00 a 14:00 horas, más un horario variable a elección del personal hasta alcanzar el horario completo de la jornada.
 - La determinación de las jornadas de teletrabajo, dos a la semana, que podrán distribuirse de modo uniforme o no uniforme, en atención a las necesidades del servicio. Se reflejarán los días de la semana de teletrabajo que podrán cambiarse de forma excepcional previo consenso con el órgano competente cuando haya causas justificadas. Una vez al año se podrá proponer, a instancia del empleado o empleada, la acumulación de días de teletrabajo, hasta un máximo de cinco, y esto será autorizado siempre que el servicio y atención al público quede garantizado.
 - En todo caso, el necesario compromiso de desempeñar de forma satisfactoria las tareas encomendadas de conformidad con los objetivos marcados.
3. La eficacia de la autorización del teletrabajo quedará vinculada al cumplimiento de su contenido, y el documento de compromiso permanecerá vigente mientras lo esté dicha autorización.
4. El documento de compromiso podrá modificarse a instancia de cualquiera de las partes y siempre que exista acuerdo al respecto.
5. Los cambios de ubicación de lugar de prestación a distancia no contemplados en el documento de compromiso deberán ser comunicados al órgano competente a efectos informativos, si bien exigirán la declaración de que se conocen las recomendaciones de la Mancomunidad en materia de prevención de riesgos laborales y el compromiso de su cumplimiento en el nuevo lugar.

Artículo 6.- Duración y prórroga.

1. El acuerdo inicial de teletrabajo tendrá una duración máxima de un año siendo prorrogable de forma tácita por iguales periodos, sin perjuicio de las posibilidades de suspensión, pérdida de efectos, o renuncia.
2. La prórroga se encontrará condicionada al mantenimiento de los requisitos y de las necesidades del servicio que dieron lugar al acuerdo inicial, así como al satisfactorio desempeño de las tareas asignadas.
3. El acuerdo de teletrabajo podrá no ser prorrogado cuando no pueda ser garantizada la correcta prestación de servicios por la unidad, mediante informe motivado de la Dirección.
4. La renuncia deberá ser comunicada por el/la teletrabajador/a con, al menos, 1 mes de antelación al vencimiento de la prórroga para su adecuada ubicación en los espacios disponibles.

Artículo 7.- Sistema de teletrabajo y distribución de la jornada

1. La prestación de servicio garantizará, en todo caso, un mínimo de presencialidad, con el fin de favorecer el vínculo del personal con la organización y el trabajo en equipo.
2. Orientativamente, la jornada semanal de trabajo se podrá distribuir en dos días de forma no presencial mediante teletrabajo, y el tiempo restante en jornada presencial. Esta misma proporción orientativa podrá ser aplicada en periodos mensuales siempre que sea autorizado por la Dirección y no interfiera en el servicio. Estos términos, acordados en cada caso, quedarán recogidos en el documento de compromiso.
3. Por circunstancias sobrevenidas que afecten al personal o a las necesidades del servicio, se podrá modificar la distribución de la jornada de trabajo entre la modalidad presencial y no presencial. Esta circunstancia también se podrá dar siempre que sea necesario reorganizar la distribución de las jornadas presenciales y no presenciales.
4. El personal que tenga concedida una reducción de jornada tendrá que aplicar proporcionalmente dicha reducción a la jornada presencial y a la jornada de teletrabajo en cómputo mensual.
5. La prestación laboral en régimen de teletrabajo podrá flexibilizarse. Esta situación deberá recogerse en el Documento de Compromiso.

Artículo 8.- Teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales

1. El teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales podrá ser requerido cuando se den, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:
 - Activación de protocolos sanitarios que incorporen medidas de limitación de movilidad, distanciamiento social o exijan confinamiento de la población.
 - Activación de medidas excepcionales de protección civil.
 - Activación de alerta meteorológica por condiciones climatológicas adversas.
 - Cualquier otra circunstancia que aconseje la permanencia del personal en sus domicilios en régimen de teletrabajo, como pueden ser seguridad ciudadana, obras o remodelaciones en sus lugares de trabajo, o incorporación de refuerzos de personal. En todos estos casos, la Mancomunidad acordará la medida y el ámbito de aplicación.
2. Podrá ser requerido para trabajar en teletrabajo sobrevenido por circunstancias excepcionales todo aquel personal cuya prestación del servicio sea presencial de manera ordinaria, pero que por la naturaleza de sus funciones pueda teletrabajar. Cuando se produzca alguna de las circunstancias señaladas en el apartado anterior, aun sin tener el teletrabajo voluntario concedido, se habilitará la posibilidad de teletrabajar de manera puntual y por el tiempo de duren las mismas.
3. En estos supuestos, se procurará que los avisos se realicen con al menos 24 horas de anticipación, siempre que sea posible, con el fin de permitir a los trabajadores/as el traslado a sus domicilios de sus equipos y material de trabajo, y no será necesaria la suscripción del documento de compromiso.

4. No habrá un máximo de días a prestar servicio en esta modalidad, pudiéndose prestar la totalidad de las jornadas de manera no presencial, mientras se mantengan las circunstancias que causaron la obligatoriedad de teletrabajar.
5. La Mancomunidad a través de sus servicios informáticos verificará que quien sea designado como posible teletrabajador/a en circunstancias excepcionales, cuente con equipos informáticos portátiles que faciliten la aplicación de estas medidas.
6. El empleado o la empleada podrán solicitar un tiempo de teletrabajo de carácter excepcional en las siguientes circunstancias:
 - Por el tiempo indispensable para atender necesidades sobrevenidas de conciliación debidamente justificadas, siempre que no proceda hacer uso de algún tipo de permiso o licencia y no afecte a la correcta atención a la ciudadanía.
 - Cuando por razón a la realización de funciones o gestiones fuera del centro de trabajo habitual, el retorno al mismo resulte ineficiente por el tiempo empleado en el desplazamiento, previo acuerdo con la Mancomunidad.
 - Por razones de riesgo para la salud o especial vulnerabilidad o por otros relacionados con la situación personal y familiar del solicitante, todos ellos debidamente acreditados y siempre con informe favorable de la Dirección, se podrá ampliar hasta el 100% de la jornada laboral semanal por el plazo que se determine.
 - Por razones de salud grave puntual o situaciones de salud que supongan riesgos de contagio de convivientes o del trabajador/a.

CAPÍTULO III DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 9.- Características y efectos generales del teletrabajo.

1. La adhesión al teletrabajo será voluntaria y reversible en cualquier momento previa solicitud, sin perjuicio de que, como consecuencia de su revisión por parte de la Administración, se determine la finalización de la autorización, modificación de sus términos o suspensión temporal previstas en este Reglamento.
2. El personal que pase a desempeñar su puesto en régimen de teletrabajo una vez implantada esta modalidad de prestación de servicios mantendrá todos los derechos legal y convencionalmente previstos, tanto en el presente texto como en el Acuerdo Convenio.
3. El régimen de teletrabajo se mantendrá por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si cambia de puesto de trabajo. Este régimen se atribuye a la persona con carácter individual, por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad tendrá que solicitarlo.

Artículo 10.- Derechos del personal que desarrolla su actividad en la modalidad de teletrabajo.

1. Tendrán los derechos recogidos en el Acuerdo-Convenio y resto de normativa aplicable. Por extensión estos derechos serán los que ostenten si prestasen servicios en el centro de trabajo, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
2. Tendrán derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización.
3. Podrán participar en asambleas telemáticas o presenciales y actividades organizadas o convocadas por la representación legal del personal de trabajo en defensa de sus intereses laborales según su régimen de teletrabajo.
4. No sufrirán perjuicio en sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo y promoción profesional.
5. No podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas.

6. La configuración y aplicación de complementos salariales, particularmente los vinculados a resultados o a características del puesto de trabajo, y el diseño y desarrollo de los procedimientos de promoción, deberán tener en cuenta todos los factores concurrentes en el teletrabajo, de modo que las personas que lo llevan a cabo no se vean penalizadas.
7. Se evitará y prevendrá cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo.
8. Se deberán tener en cuenta las particularidades del teletrabajo, y particularmente en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral.
9. No podrán establecerse diferencias injustificadas en las percepciones salariales de quienes desempeñen su actividad mediante el teletrabajo, entendiéndose por tales entre otras las que se fundan en el diferente nivel de vida del lugar donde se prestan los servicios.
10. Tendrán los mismos derechos que el resto del personal en materia de conciliación y corresponsabilidad.
11. Tendrán preferencia en el acceso al teletrabajo cuando su puesto lo permita el personal: con discapacidad oficialmente reconocida, con movilidad reducida, víctimas por violencia de género, víctimas de terrorismo y los que se encuentran recuperándose de una larga o grave enfermedad, además de aquellos que no tengan atención al público.

Artículo 11.- Prevención de riesgos laborales.

1. De forma previa al inicio de la prestación de la actividad, el personal recibirá formación e información específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de su trabajo en régimen no presencial.
2. El lugar determinado para el desarrollo de la actividad deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 12.- Formación para el desarrollo de la actividad.

Con carácter previo al inicio de la prestación de su trabajo en régimen no presencial, el personal deberá:

- Recibir información específica en relación con el manejo de herramientas informáticas, y, en particular, sobre las medidas a adoptar para la protección de datos.
- Recibir información específica en cualquier otra materia, en su caso, relacionada con la especialidad propia de esta modalidad de prestación del servicio.

Artículo 13.- Derecho a la desconexión digital

En el desarrollo de la actividad se garantizará el ejercicio del derecho a la desconexión digital, en los términos contemplados en el artículo 20 bis del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en el sentido 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.

Artículo 14.- Protección y confidencialidad de los datos de carácter personal.

En la prestación del servicio en la modalidad no presencial, se cumplirá la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y se mantendrá la debida reserva respecto a los asuntos que se conozcan, en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones en la modalidad presencial.

CAPITULO IV REQUISITOS PARA EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO**Artículo 15.- Requisitos habilitantes.**

El desempeño del teletrabajo exigirá la concurrencia de los siguientes requisitos:

1. Estar en la situación administrativa de servicio activo. No obstante, podrá presentarse la solicitud de autorización de teletrabajo desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo. Se podrá, asimismo, solicitar el reingreso condicionado a la autorización de teletrabajo. De autorizarse dicha modalidad de prestación de servicios, habrá de solicitarse el reingreso al servicio activo.
2. Haber desempeñado efectivamente el puesto de trabajo que se pretende desarrollar en régimen de teletrabajo u otro de contenido similar durante el tiempo necesario para garantizar un correcto conocimiento de las funciones a desempeñar, la dinámica de trabajo y las personas con las que se ha de relacionar.
3. Desempeñar o tener reservado un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en este régimen, y que así lo haya determinado el órgano competente para su autorización del que se dependa
4. Tener los conocimientos informáticos, teóricos y prácticos, que garanticen la aptitud para el desarrollo de la actividad, así como, en su caso, la protección de los datos objeto de tratamiento.
5. Declarar que se conocen las medidas que propone la Mancomunidad La Encina en materia de prevención de riesgos laborales para el desempeño del puesto y comprometerse a cumplirlas a fecha de la autorización.
6. Disponer, en la fecha en que comience el régimen de teletrabajo, del equipo informático facilitado por la Mancomunidad, de los sistemas de comunicación y de la conectividad con las características que defina la Mancomunidad, en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad de los sistemas.
7. Que el órgano competente, del que depende el puesto de trabajo, garantice, de acuerdo con los criterios internos de prestación del servicio, que la unidad puede realizar su trabajo ordinario de una manera eficiente, de acuerdo con los objetivos establecidos. El cumplimiento de los requisitos establecidos en este apartado deberá mantenerse durante el período de vigencia de la autorización de prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Aquellos que así lo requiriesen, estarán sujetos a la correspondiente comprobación por la Administración.

Artículo 16.- Requisitos técnicos y estructurales.

1. Se deberá disponer de un espacio de trabajo adecuado a las funciones a desempeñar.
2. Disponer de una conexión a internet con las condiciones y requisitos que a tales efectos se establezcan por los servicios de informática de la Mancomunidad.
3. La actividad se realizará a través de equipamiento informático facilitado por la Mancomunidad. La conexión con los sistemas informáticos deberá llevarse a cabo a través de los sistemas que la Mancomunidad determine para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la información.
4. Se excluye cualquier solicitud de instalación, configuración o solución de problemas sobre los paquetes de software que no sean requeridos para el teletrabajo.
5. En relación con los asuntos de ciberseguridad, la configuración del acceso remoto, la comunicación de incidencias, etc. se atenderá a las recomendaciones y documentos establecidos por el departamento de informática.
6. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones del personal.

Artículo 17.- Revisión.

1. La autorización de prestación del servicio en la modalidad no presencial podrá ser revisada por el órgano competente.

2. La revisión de la autorización determinará su finalización o la modificación de los términos en que fue concedida, cuando se produzca una de las siguientes causas:
 - Por necesidades del servicio debidamente acreditadas.
 - Por incumplimiento de las tareas concretas u objetivos fijados por el titular del servicio, el responsable de unidad equivalente o el titular de la Dirección del centro de adscripción del trabajador/a.
 - Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución de autorización, en particular el incumplimiento de los requisitos técnicos y estructurales citados en este Reglamento.
 - Por la modificación de las circunstancias que motivaron su concesión.

Artículo 18.- Suspensión temporal.

1. La autorización para la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial podrá suspenderse temporalmente por circunstancias sobrevenidas que afecten al personal o a las necesidades del servicio que justifiquen la medida.
2. Con independencia de cual fuere la causa que hubiere motivado la suspensión, el periodo de tiempo que se halle suspendido el teletrabajo será computable a los efectos de lo dispuesto por este Reglamento en relación con la duración máxima del teletrabajo.

Artículo 19.- Finalización.

La finalización del teletrabajo se producirá por alguna de las siguientes causas:

- Cese en el puesto de trabajo.
- Renuncia.
- Como consecuencia de la resolución de revisión de la autorización y del seguimiento periódico de cumplimiento del teletrabajo.

CAPITULO V SEGUIMIENTO.

Artículo 20.- Seguimiento

Sin perjuicio de las competencias que en materia de organización del trabajo correspondan a los órganos correspondientes, se constituirá como órgano de seguimiento del presente Reglamento, la Mesa General de Negociación, a la que se trasladará la información más relevante sobre la implantación y evolución del teletrabajo en la Mancomunidad, con especial atención a las incidencias que puedan surgir, además de poderse proponer cuantas medidas de mejora y desarrollo sean procedentes.

DISPOSICION TRANSITORIA. En el plazo de 1 mes desde la aprobación del presente Reglamento, la Mancomunidad desarrollará las medidas necesarias para hacer efectivo el inicio de la prestación en régimen de teletrabajo

DISPOSICION ADICIONAL: El presente Reglamento será publicado en el Boletín Oficial de la Provincia

DISPOSICION FINAL: Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Las personas y entidades legitimadas y, por los motivos expresamente señalados en la legislación vigente, podrán interponer contra el citado Reglamento recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de dos meses, contados desde el siguiente a la publicación del presente anuncio en el **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID**.

Lo que se hace público para general conocimiento.

En Villanueva de la Cañada, a 15 de enero de 2025.—La presidenta, María Belén Garrido Valencia.

(03/727/25)

