



Normas que regulan la realización de la jornada laboral del personal al servicio de la Cámara de Comptos de Navarra en régimen de teletrabajo.

El Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, ha introducido un nuevo art. 47.bis en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que expresamente regula el teletrabajo y lo define como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Esta modalidad de prestación de servicio tiene su origen en el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea. El Consejo Europeo, en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, invitó a los interlocutores sociales a negociar acuerdos con vistas a modernizar la organización del trabajo. La Comisión Europea instó a entablar negociaciones que contribuyeran a preparar la transición a la economía y la sociedad del conocimiento, tal y como se acordó en el Consejo Europeo de Lisboa.

La Administración de la Comunidad Foral de Navarra se encuentra actualmente sumergida en la tramitación de una norma propia sobre esta materia. El Gobierno de Navarra, presentó el pasado mes de junio a los sindicatos presentes en la Mesa General de la Función Pública los criterios generales para el desarrollo general del teletrabajo en la Administración Foral de Navarra, que será regulado a través de un decreto foral. El anteproyecto de Decreto Foral del teletrabajo dado a conocer, pretende regular la prestación del servicio a distancia para las personas empleadas del Gobierno de Navarra que ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desarrollado en la modalidad de teletrabajo. La elaboración del citado Decreto Foral se plantea con el objetivo de hacer efectivo el mandato contenido en la Disposición Adicional Vigésima Segunda del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, mediante la regulación del teletrabajo como modalidad no presencial de prestación de servicios.

Mediante acuerdo de la Mesa del Parlamento de Navarra de 26 de julio de 2021, se aprueban las Normas que regulan la realización de la jornada laboral del personal del Parlamento de Navarra a su servicio en régimen de teletrabajo, publicado en el B.O. del Parlamento de Navarra, de 6 de agosto de 2021.

La presente norma se dicta de acuerdo con la regulación contemplada en el citado acuerdo de la Mesa del Parlamento de Navarra de 26 de julio de 2021, que regula el régimen de teletrabajo del personal al servicio del Parlamento de Navarra, ajustada a las peculiaridades de la Cámara de Comptos, todo ello de conformidad con lo establecido por el artículo 32.2 de la Ley Foral 19/84 de 20 de diciembre, reguladora de la Cámara de Comptos de Navarra, que establece que, en todo lo no previsto por dicha Ley Foral, se aplicará al personal de la Cámara de Comptos, el Estatuto del Personal del Parlamento de Navarra, lo cual incluye, las normas dictadas en aplicación del mismo.





La presente norma se dicta de acuerdo con el principio de proporcionalidad, no supone restricción de derecho alguno y las obligaciones que impone a sus destinatarios son las indispensables para garantizar un procedimiento reglado y ordenado en la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

Para garantizar el principio de seguridad jurídica, la norma se integra en un marco normativo estable y coherente. Igualmente, la regulación contenida en la norma contribuye a hacer efectivo el principio de eficiencia, de forma que se consigue la realización efectiva de la modalidad de teletrabajo a través de los menores costes posibles y con los medios más adecuados.

Los principios de transparencia y participación han sido respetados en la tramitación de esta norma, habiendo sido objeto de negociación con la Junta de Personal de la Cámara de Comptos.

En consecuencia y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 6.2 y 15.2 d), de la Ley Foral Reguladora de la Cámara de Comptos, en los que se reconoce a esta Presidencia la competencia en materia de organización y gobierno interior de la institución, he resuelto:

Primero. Aprobar las normas que regulan la realización de la jornada laboral del personal al servicio de la Cámara de Comptos de Navarra en régimen de teletrabajo que se adjuntan a esta Resolución, que entrarán en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

Segundo. Dar traslado de la presente Resolución a la Mesa del Parlamento de Navarra para su conocimiento y a efectos de que ordene su publicación en el Boletín Oficial del mismo.

Tercero. Trasladar esta resolución a la Junta de Personal de la Institución, así como publicarla en la página Web de la institución.

Cuarto. La presente resolución agota la vía administrativa. Contra la misma, cabe interponer, uno de los siguientes recursos:

a) Recurso potestativo de reposición ante la presidencia de la Cámara de Comptos de Navarra en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente a la notificación o publicación de la resolución.

b) Recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra en el plazo de dos meses, contados a partir del día siguiente a la notificación o publicación de la resolución.

Pamplona, 26 de noviembre de 2021. La presidenta, Asunción Olaechea Estanga





Normas que regulan la realización de la jornada laboral del personal al servicio de la Cámara de Comptos de Navarra en régimen de teletrabajo.

Artículo 1. Objeto y definición del teletrabajo. -

1. La presente resolución tiene por objeto regular la realización de la jornada laboral del personal al servicio de la Cámara de Comptos de Navarra en régimen de teletrabajo.
2. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, de manera no presencial fuera del centro de trabajo, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Artículo 2. Puestos de trabajo afectados por el régimen de teletrabajo. -

Podrán prestarse en régimen de teletrabajo aquellos puestos que la Secretaría General determine, siempre que en su desempeño no sea necesaria la atención directa al público o a los órganos de la Cámara de Comptos, no se requiera la presencia física del empleado, ni su desempeño precise contactos personales frecuentes. En todo caso, la apreciación de estas circunstancias estará condicionada a las necesidades del servicio.

Artículo 3. Aplicación del régimen de teletrabajo a la jornada laboral. -

1. Los puestos de trabajo que se presten en régimen de teletrabajo se complementarán con jornadas presenciales.
2. Cada jornada de trabajo se desarrollará íntegramente mediante teletrabajo o servicios presenciales, salvo que circunstancias excepcionales aconsejaran distribuirla entre ambas modalidades.
3. Los períodos o días concretos de prestación de servicios mediante teletrabajo y de forma presencial se fijarán por el responsable del correspondiente servicio, de acuerdo con el empleado público, en función de las necesidades del servicio y de la programación de las tareas.
4. El porcentaje de jornada mensual en que deban prestarse los servicios a través de teletrabajo se fijará en la resolución de autorización, sin perjuicio de que por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades del servicio se pueda modificar dicho porcentaje, para lo cual se requerirá el acuerdo entre la persona empleada y la persona responsable del correspondiente servicio al que se adscriba. En todo caso, el porcentaje de jornada de teletrabajo nunca podrá ser superior al cuarenta por ciento de la jornada de trabajo en cómputo mensual, siendo obligada la asistencia presencial al puesto de trabajo el tiempo restante.
5. En situaciones excepcionales la modalidad de teletrabajo podrá comprender la totalidad de la jornada laboral.
6. Excepcionalmente, en situaciones exigidas por motivos de conciliación familiar, se podrá acceder de manera ocasional al régimen de teletrabajo.



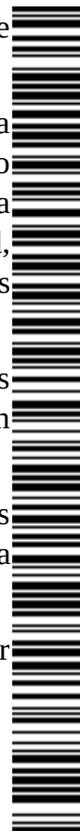


Artículo 4. Especialidades del régimen de teletrabajo.

1. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo será voluntaria para el personal, salvo que razones excepcionales aconsejen esa modalidad de prestación de los servicios, por el tiempo indispensable.
2. El personal que se acoja al régimen de teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que realice su jornada de trabajo íntegramente mediante servicios presenciales.
3. El personal que preste servicios en régimen de teletrabajo tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, y la obligación de respetar la normativa vigente sobre seguridad de la información y protección de datos.
4. La Cámara de Comptos de Navarra facilitará al personal a su servicio la formación necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo.

Artículo 5. Requisitos para acceder al régimen de teletrabajo. –

1. La prestación de servicios en régimen de teletrabajo exigirá el cumplimiento de los siguientes requisitos:
 - a) Ocupar un puesto de trabajo que se considere susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo.
 - b) Que el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral.
 - c) La Cámara de Comptos proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad, si bien deberán disponer o adquirir el compromiso de disponer de una conexión de banda ancha que permita la comunicación y el intercambio de la información, su seguridad y confidencialidad, correspondiendo al personal empleado la solución de las incidencias que le resulten imputables en su equipo informático.
 - d) Los equipos y herramientas informáticas puestos a disposición por La Cámara de Comptos de Navarra no podrán ser utilizados para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación del servicio.
 - e) El Servicio Informático podrá establecer los controles o bloqueos necesarios en dichos equipos, para garantizar que el acceso se produzca de forma segura para los datos de la Cámara de Comptos.
2. Los requisitos citados en el apartado anterior no serán exigibles en los casos en que, por razones excepcionales, resulte necesario prestar la jornada laboral en régimen de teletrabajo.





Artículo 6. Procedimiento para acceder al régimen de teletrabajo.

1. El procedimiento de autorización para la prestación de servicios mediante teletrabajo se iniciará a solicitud del personal interesado y requerirá el informe-propuesta de la persona responsable del correspondiente servicio a la que se adscriba, que deberá ser emitido en el plazo de diez días naturales. La solicitud deberá ir acompañada de un cuestionario de auto comprobación de condiciones de trabajo elaborado por el servicio de prevención de riesgos laborales, debidamente cumplimentado. Este cuestionario incorporará una declaración responsable de adoptar, en su caso, las recomendaciones establecidas en el mismo, así como de haber realizado la preceptiva formación en materia de prevención de riesgos del teletrabajo ofertada por la Cámara de Comptos.

2. La Secretaría General realizará propuesta motivada sobre la autorización o denegación de la solicitud en el plazo máximo de un mes desde su presentación. La resolución de la Presidencia de la Cámara que autorice a prestar servicios mediante teletrabajo será siempre por tiempo determinado, teniendo una duración máxima de un año.

3. Cuando varios empleados o empleadas de una misma unidad administrativa solicitaran acogerse a la modalidad de teletrabajo y por cuestiones organizativas no fuera posible autorizar a todos, agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados o empleadas y la Secretaría General, prevalecerán las siguientes situaciones por este orden:

a) Empleadas públicas víctimas de violencia de género.

b) Personal con discapacidad.

c) Motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, previa su justificación, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave, que convivan en el domicilio.

En estos supuestos, las referencias hechas al parentesco en grado de afinidad incluyen también el parentesco entre el personal empleado público y los parientes por consanguinidad de su pareja de hecho. En la aplicación de estas normas, tendrá los mismos efectos el parentesco de consanguinidad de primer grado y la tutela legal.

Se entiende por personas con discapacidad a aquellas que tengan tal consideración en los términos que establece el artículo 1.2, párrafo tercero, de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

d) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.

e) Realización por parte del personal empleado público de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo.





f) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.

Si, una vez aplicados los criterios de preferencia anteriores, concurrieran en varios empleados públicos circunstancias similares, se tomará como criterio de desempate la mayor antigüedad en el puesto de trabajo.

4. En circunstancias excepcionales la Secretaría General podrá autorizar la prestación de servicios de determinados puestos de trabajo en régimen de teletrabajo.

Artículo 7.- Finalización del régimen de teletrabajo.

1. La autorización podrá quedar sin efecto en cualquier momento, a instancia del funcionario o de la Secretaría General. En este último caso deberá darse audiencia previa al afectado y la resolución que se dicte deberá estar motivada en necesidades del servicio, por el incumplimiento de los objetivos establecidos, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las consideraciones y requisitos que motivaron la autorización inicial.

2. La autorización quedará asimismo sin efecto por la finalización del plazo establecido o por cese en el puesto de trabajo.

3. La duración máxima del periodo continuado de teletrabajo será de un año, prorrogable, previa solicitud, por un periodo de idéntica duración.

Artículo 8. Control del régimen de teletrabajo.

1. Los criterios de control de las tareas desarrolladas mediante teletrabajo serán fijados por la persona responsable del correspondiente servicio a la que pertenezca el empleado público a quien se conceda esta modalidad de trabajo.

2. Con carácter general y preferente, el control o evaluación del rendimiento se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados, pudiéndose utilizar los medios tecnológicos como instrumento de control adicional para verificar el trabajo realizado.

3. El control horario del tiempo de asistencia presencial al puesto de trabajo se efectuará en los términos establecidos en la normativa reguladora de los horarios de trabajo. En todo caso, el empleado público deberá remitir un correo electrónico al responsable de su servicio, tanto al inicio como a la finalización de su jornada. Asimismo, deberá facilitar un número de teléfono en el que se encuentre disponible durante el transcurso de la jornada laboral.

Artículo 9. Prevención de riesgos laborales.

1. La persona que trabaje en esta modalidad de teletrabajo deberá aplicar, en todo caso y bajo su responsabilidad, las medidas preventivas identificadas en el cuestionario de autocomprobación de condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 6, así como en la evaluación de riesgos del teletrabajo.

2. A tal fin, el servicio de prevención de riesgos laborales facilitará a dicho personal la evaluación de riesgos del teletrabajo, así como la información y formación necesarias en





CÁMARA DE
COMPTOS DE
NAVARRA
NAFARROAKO
KONTUEN
GANBERA

materia de seguridad y salud laboral para evitar y minimizar los riesgos laborales. Asimismo, el servicio de prevención correspondiente proporcionará asistencia y asesoramiento cuando el personal lo solicite.

3. A efectos de contingencias profesionales, será de aplicación la normativa vigente en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Disposición final única. La presente resolución entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.



Cód. Validación: 76CA3ZL5N345GJF55MMSXRL27 | Verificación: <https://camaradecomptos.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 7