



## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

### **REGULAMENTO DA PRESTACIÓN DE SERVIZOS NA MODALIDADE DE TELETRABALLO NO CONCELLO DE PONTEDEUME**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposicións xerais**

#### **Artigo 1. Obxecto e ámbito de aplicación**

1. Este acordo ten por obxecto regular as condicións e o procedemento para autorizar a prestación de servizos na modalidade de teletraballo ao persoal do Concello de Ponte deume incluído dentro do ámbito de aplicación.
2. Estas disposicións serán de aplicación ao persoal funcionario e ao persoal laboral que preste servizos no Concello de Ponte deume, que ocupe un posto de traballo susceptible de ser desempeñado na modalidade de teletraballo.

#### **Artigo 2. Definicións**

1. Para os efectos do disposto no presente acordo, enténdese o teletraballo como aquela modalidade de prestación de servizos a distancia en que o contido competencial do posto de traballo pode desenvolverse , sempre que as necesidades do servizo o permitan, fóra das dependencias do Concello de Ponte deume, mediante o uso das tecnoloxías da información e da comunicación.

Esta modalidade de desempeño será compatible e complementaria da modalidade presencial, garantindo en todo caso a atención directa presencial, e configúrase como unha modalidade de traballo de carácter estrutural.

2. Esta modalidade de desempeño será compatible con calquera das modalidades horarias, ordinaria, flexible ou especial, permitidas pola normativa. Non obstante, co obxecto de garantir a reciprocidade do exercicio do dereito concorrente á desconexión dixital das persoas teletraballadoras e das supervisoras e demais persoal dos órganos , os días en que se desenvolva a modalidade de teletraballo as persoas que o teñan autorizado deberán estar con carácter xeral en disposición de atender as indicacións , as instrucións e os requirimentos do persoal supervisor do órgano de adscrición e atender as comunicacións do restante persoal do órgano durante o horario de referencia comprendido entre as 7:45 e as 15:15 horas. En todo caso , estes períodos poderanse modular individualmente , atendendo ás necesidades do servizo.
3. A persoa supervisora será o titular do servizo, unidade ou centro de adscrición do posto, ou no caso de non habelo, o Concelleiro/a da área a que pertenza.

4. As funcións de supervisión implicarán , cando menos, as seguintes:

a) fixar os obxectivos do servizo e dos postos a el adscritos, de forma consensuada co Concelleiro/a delegado dese área.





## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

b) definir os indicadores que permitan informar e valorar da forma mais precisa posible o cumprimento dos obxectivos.

c) Realizar o seguimento, verificación e avaliación dos resultados, coa finalidade de tomar as decisións , se é o caso, necesarias para conseguir os obxectivos fixados. Deberase dar conta dos mesmos ao Concelleiro/a delegado dese área.

### **Artigo 3. Dereitos individuais e colectivos das persoas teletraballadoras.**

O persoal teletraballador terá os mesmos dereitos e deberes que o resto do persoal non teletraballador.

### **Artigo 4. Postos susceptibles desempeño na modalidade de teletraballo.**

1. Con carácter xeral, terán a consideración de postos de traballo susceptibles de ser desempeñados en réximen de teletraballo todos aqueles que non esteen incluídos no número seguinte deste artigo:

2. Non serán susceptibles de ser desempeñados en réximen de teletraballo os seguintes tipos de postos:

a) Postos de persoal condutor e de persoal subalterno.

b) Postos que desenvolvan as súas funcións fóra das dependencias administrativas.

c) Postos que impliquen o manexo de información e acceso a datos non dixitalizados.

d) Postos cunhas funcións que exixan necesariamente a prestación de servizos presenciais , entendéndose por tales os que a súa prestación efectiva só quede plenamente garantida coa presenza física da persoa traballadora.

3. No obstante, de forma suficientemente motivada, os responsables dos servizos de adscrición do posto, poderán autorizar a prestación en réximen de teletraballo a persoas adscritas a postos cualificados como non susceptibles de ser desempeñados baixo a dita modalidade, logo de informe favorable dos órganos competentes en materia de recursos humanos. Destas autorizacións darase traslado á comisión Técnica de Seguimento, que pola súa vez, comunicará tal autorización á comisión paritaria de seguimento.

A mencionada excepcionalidade deberá fundarse en que un número suficiente de tarefas asignadas ao posto permiten o seu desempeño en réximen de teletraballo durante algunha xornada e en que, durante estas , as necesidades do servizo quedan suficientemente cubertas sen a presenza física da persoa traballadora.

A autorización poderá realizarse de forma que se permita incluír motivadamente no desempeño de postos na modalidade de teletraballo persoas titulares de postos que estean sometidos a un réxime de desempeño ou funcións incompatibles con esta modalidade durante determinados períodos de tempo, semanais ou mensuais; durante os períodos en que non estean sometidos a tal réxime incompatible.



## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

### **Artigo 5. Requisitos para poder autorizar a prestación de servizos en réxime de teletraballo.**

Serán requisitos para que o órgano competente poida autorizar a prestación de servizos mediante a modalidade de teletraballo:

a) Que se implante no órgano de adscrición do posto un sistema de xestión do traballo por obxectivos ou un sistema medible de asignación de tarefas.

b) Que o persoal que pretenda obter a autorización para teletraballar cumpra os seguintes requisitos:

- Estar en situación de servizo activo e estar adscrito a un posto de traballo susceptible de desempeñar en réxime de teletraballo.

- Acreditar unha experiencia mínima de 1 ano de servizos prestados en postos con funcións e tarefas análogas ás do posto que se pretenda desempeñar na modalidade de teletraballo. Non obstante, no informe do órgano de adscrición do posto poderá proporse o desempeño no réxime de teletraballo para persoas que non acrediten a mencionada experiencia, pero durante o tempo que teñan desempeñado efectivamente o dito posto ou outro de contido semellante teñan acreditado, a xuízo do supervisor, u correcto coñecemento das funcións que teñen que desempeñar.

- Ter coñecemento informáticos e telemáticos , teóricos e prácticos , que garantan a aptitude para teletraballar, así como de protección de datos vinculados ao obxecto de tratamento.

- Dispoñer dun espazo de traballo que cumpra coas condicións establecidas pola normativa vixente en materia de prevención de riscos laborais.

- Dispoñer de conexión estable á internet e co largo de banda suficiente para o acceso á rede do Concello.

### **CAPITULO II**

#### **Réxime e procedemento de autorización para teletraballar**

##### **Artigo 6. Réxime de autorización**

1. A modalidade de desempeño en réxime de teletraballo será voluntaria e reversible tanto para a persoa do solicitante como para o Concello , sen prexuízo do disposto para o réxime especial de autorización.

2. O desempeño dun posto en réxime de teletraballo será compatible coas medidas de prevención de riscos laborais, coa protección dos datos empregados no seu desenvolvemento e coa seguridade dos sistemas informáticos do Concello.

3. A autorización para prestar servizos en réxime de teletraballo realizarase para o posto que estea desempeñando a persoa solicitante. O concello poderá requirir a presenza da persoa teletraballadora no centro de traballo cunha antelación mínima de 24 horas, sen prexuízo do





## CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)

deber de reincorporarse con carácter automático cando de xeito sobrevido se produza unha indispoñibilidade de medios que imposibiliten a prestación de servizos nesta modalidade.

4. Os órganos ou centros dependentes deben contar cunha presenza diaria mínima obrigatoria do 40% dos seus efectivos, para o que as autorizacións para prestar servizos na modalidade de teletraballo deberán prever as rotacións necesarias para garantir esta dotación mínima. Non se terá en conta en órganos en que, pola súa escasa dotación de persoal, non sexa posible garantir, sempre e cando as necesidades do servizo non se vexan afectadas.

5. A autorización para prestar servizos na modalidade de teletraballo terá, con carácter xeral, a duración dun ano desde o día en que se inicie o desempeño na mencionada modalidade e prorrogarase automaticamente, nas mesmas condicións, mentres persistan as mesmas circunstancias que motivaron a súa autorización e non exerza o persoal teletraballador o dereito a reverter a modalidade de prestación de servizos.

6. O número máximo de xornadas que se poderán desenvolver na modalidade de teletraballo non poderán superar o 60% das xornadas laborais semanais e en ningún caso se poderán prestar servizos nesta modalidade de forma continuada durante toda unha semana natural. O titular do servizo poderá dispoñer que un día da semana, quincena ou mes todo ou parte do cadro de persoal do órgano preste servizos de forma presencial simultaneamente

7. Non obstante, de forma suficientemente motivada, por proposta da persoa titular do servizo de adscrición do posto, poderá autorizar a prestación en réxime de teletraballo nun número superior de xornadas mensuais ás previstas no número anterior ou tamén cando implique a presenza mínima obrigatoria dun número inferior ao 40% dos efectivos do servizo, logo do informe favorable do servizo competente. Desta autorización darase traslado á Comisión Técnica de seguimento, que, pola súa vez, comunicará tal autorización á comisión paritaria de seguimento.

8. A xornada diaria de traballo non poderá fraccionarse para ser prestada en ambas as modalidades.

9. As persoas que teñan autorizada unha redución de xornada e obteñan a autorización para prestar servizos na modalidade de teletraballo deberán aplicar proporcionalmente a redución á xornada presencial e a xornada non presencial.

10. O traballador/a que solicite a modalidade de teletraballo deberá contar na súa residencia cos recursos tecnolóxicos necesarios para tal fin, sempre e cando cumpran os requisitos e políticas de seguridade que se definan.

De non dispor do mencionado material, e unha vez acreditado este feito, o Concello, e segundo as dispoñibilidades económicas, poderá proceder á súa dotación se así o considera.

- a) O traballador terá que contar cun ordenador para o uso das xornadas de teletraballo. O órgano competente para resolver poderá autorizar a utilización de dispositivos propiedade Concello, sempre que o traballador acredite que os da súa propiedade non cumpran os requirimentos e políticas de seguridade que definan.





## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

-b) As ferramentas ofimáticas, de traballo remoto ou de traballo colaborativo e de ciberseguridade que poidan ser necesarios para o desenvolvemento das funcións que se deban desenvolver en réxime de teletraballo.

- c) Acceso ás aplicacións informáticas do concello e, concretamente, ás empregadas no órgano de adscrición do posto desempeñado na modalidade de teletraballo.

-d) A conexión cos sistemas informáticos do concello que deberán levarse a cabo de conformidade coa política de seguridade do Concello para garantir a accesibilidade, axilidade, seguridade e confidencialidade da comunicación e dos sistemas de información.

-e) Os sistemas de sinatura electrónica durante a prestación de servizos en réxime de teletraballo, que serán determinados polo Concello e serán os mesmos que os utilizados no réxime ordinario de prestación de servizos.

Os recursos tecnolóxicos entregados, en casos excepcionais e segundo dispoñibilidade económica polo Concello para o desempeño dos postos en réxime de teletraballo serán preferentemente os mesmos que se vaian utilizar nas xornadas presenciais, evitando que a modalidade de teletraballo poida supoñer a existencia dunha duplicidade de medios, que só excepcionalmente se poderá autorizar motivadamente.

Só se prestará o servizo de soporte dos medios corporativos e dos medios tecnolóxicos facilitados polo Concello.

Tales medios non se poderán utilizar para finalidades diferentes das derivadas da prestación de servizos que motivaron a súa entrega ao persoal teletraballador, que deberá responsabilizarse da súa integridade, custodia, conservación en perfecto estado, e da súa dispoñibilidade para prestar servizos tanto na modalidade presencial como remota.

Sen prexuízo da extensión telefónica corporativa adscrita á persoa teletraballadora, esta deberá comunicar ao seu órgano de adscrición un número de teléfono de referencia no que contactar para o suposto de que xurdan incidencias que interrompa a comunicación a través da liña corporativa.

11. No caso de que o número de solicitudes de prestación de servizos en réxime de teletraballo impida a un órgano de adscrición ou centro dependente garantir unha dotación mínima diaria do 40% dos seus efectivos, as autorizacións atenderán aos seguintes criterios de prioridade:

- a) Persoas vítimas de violencia de xénero.
- b) Traballadoras embarazadas.
- c) Persoas con discapacidade.
- d) Persoas maiores de 60 anos.
- e) Persoas con necesidades de conciliación da vida familiar e persoal.
- f) Tempo e distancia de desprazamento do domicilio ao lugar de traballo.



## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

- g) Non ter autorizada compatibilidade para o desempeño dun segundo posto de traballo, cargo ou actividade no sector público ou privado.

Se unha vez aplicados os criterios de preferencia anteriores varias persoas solicitantes tiveran circunstancias semellantes, tomarase como criterio de desempate a maior antigüidade no posto de traballo que se pretende desempeñar en réxime de teletraballo.

En todo caso, a comisión Técnica de Seguimento do teletraballo poderá incluír motivadamente algún outro criterio de prioridade.

### **Artigo 7. Inicio do procedemento**

1. O procedemento de autorización para teletrabalar iniciárase por solicitude da persoa interesada. A solicitude presentarase de forma electrónica , ou presencial segundo o modelo oficial de solicitude que estará dispoñible na paxina WEB , ou no rexistro xeral do Concello.

2. Xunto coa solicitude achegarase debidamente cuberto o cuestionario de autoavaliación en materia de prevención de riscos laborais para o posto de teletraballo e a declaración de compromiso de adoptar as medidas de seguridade e hixiene que indique o Servizo de Prevención de Riscos Laborais unha vez avaliado o cuestionario de autoavaliación.

3. Tamén se achegará asinado o compromiso de observar en todo momento a normativa vixente sobre protección de datos de carácter persoal, para o cal o órgano directivo competente o informará por escrito de todos os deberes e obrigas que lle correspondan de acordo coa mencionada normativa. Para estes efectos, estableceranse mecanismos que garantan a protección e confidencialidade dos datos obxecto de tratamento en réxime de teletraballo e a propia intimidade do traballador.

4. Se a solicitude de inicio non reúne os requisitos neste acordo, requirirase a persoa solicitante para que nun prazo de 5 días emende a falta ou xunte os documentos preceptivos , con indicación de que , se así no o fixer, se terá por desistido da súa petición, logo de resolución que deberá ser ditada nos termos legais previstos.

### **Artigo 8. Instrución**

1. O órgano competente da instrución , antes de informar a solicitude, deberá verificar as dispoñibilidades tecnolóxicas , a susceptibilidade de desempeño do posto na modalidade de teletraballo, o cumprimento dos requisitos para prestar servizos en réxime de teletraballo do solicitante, a compatibilidade do desempeño do posto na modalidade solicitada coas necesidades de servizo e demais circunstancias que deban constar na resolución de autorización da prestación de servizos en réxime de teletraballo. Para iso solicitará os seguintes informes.

- a) Informe do servizo competente sobre as dispoñibilidades tecnolóxicas que permitan autorizar a modalidade de teletraballo solicitada e, se é o caso, sobre a adecuación dos medios de que dispón a persoa traballadora, que se emitirá no prazo máximo de 15 días hábiles.





## CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)

- b) Informe do servizo de adscrición do posto do solicitante de teletraballo, que se emitirá no prazo máximo de 15 días hábiles , sobre os seguintes puntos:

1º. Funcións e tarefas asignadas con carácter xeral ao posto de traballo, sen prexuízo daqueles outros que poidan ser asignados pola persoa responsable do órgano de adscrición para unha organización eficiente do servizo.

2º. Cumprimentos dos requisitos previstos no artigo 5 deste acordo.

3º. Constatación de se o desenvolvemento das tarefas en réxime de teletraballo exige acceder ás bases de datos ou aplicacións que sexan titularidade do Concello.

4º. Pronunciamento sobre a compatibilidade da autorización de teletraballo coas necesidades de servizo da unidade de adscrición ou manifestación expresa dos motivos que impidan a autorización do mencionado réxime por tal motivo

5º. Número máximo de xornadas mensuais que se desenvolveran en réxime de teletraballo.

### **Artigo.9 Resolución**

1. As solicitudes de teletraballo deberán resolverse e notificarse no prazo máximo de un mes, contados desde a súa recepción. O vencemento do prazo máximo , sen terse notificada resolución expresa, lexitima a persoa interesada para entendela estimada por silencio administrativo.

2. No caso de que o informe de dispoñibilidade tecnolóxica sexa desfavorable ou de que o xefe de servizo ou unidade informe que o posto non é susceptible de desempeñar na modalidade de teletraballo, que tal desempeño é incompatible coas necesidades de servizo ou que o solicitante non cumpre algún dos requisitos para prestar servizos nesta modalidade, o Alcalde - Presidente ditará resolución motivada , logo de dar audiencia ao interesado no prazo de 15 días hábiles.

3. No caso de que existan as dispoñibilidades tecnolóxicas que permitan estimar a solicitude e o informe do xefe do servizo ou unidade sexa favorable, se remitirá o cuestionario de autoavaliación de riscos laborais ao Servizo de Prevención de riscos Laborais, para que revise e sinale, con carácter previo á resolución, a súa conformidade, desconformidade ou reparo.

No caso de reparo, deberá emitir un informe coas recomendacións que sexan necesarias para que o empregado ou a empregada poida teletraballar. As ditas recomendacións, que lle serán comunicadas, deben ser asumidas de forma expresa pola persoa interesada.

4. A resolución de autorización de desempeño na modalidade de teletraballo dun posto de traballo decidirá sobre as seguintes cuestións:

-a) O número de xornadas mensuais que se desenvolverán na modalidade de teletraballo.

-b) A identificación da persoa do supervisor e descrición dos medios para levar a cabo a función de supervisión.



## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

5. O Concello comunicará mensualmente ás organizacións sindicais a relación de solicitudes de teletraballo autorizadas e denegadas.

### **Artigo 10. Inicio da prestación de servizos en réxime de teletraballo**

1. Unha vez notificada a resolución de autorización, a súa efectividade producirase no momento en que se o coñecemento dos recursos tecnolóxicos do empregado/a, do que quedará a correspondente constancia coa sinatura por parte da persoa interesada e o compromiso de non empregalos para finalidades diferentes das derivadas da prestación de servizo e de garantir a súa custodia coa debida dilixencia.

2. Para os anteriores efectos, o responsable do servizo ou unidade solicitará do servizo competente relación dos recursos tecnolóxicos necesarios para que se preste o servizo na modalidade de teletraballo e para a súa comprobación da persoa teletraballadora, no caso da persoa faga uso dos medios propios.

3. Unha vez que obteña o dito acceso, a persoa traballadora deberá efectuar unha proba para verificar as condicións de conexión. De seren estas favorables comunicallo á persoa responsable do servizo de adscrición do posto, para que adopte as medidas necesarias co fin de facer efectivo o desfrute desta modalidade de prestación de servizos.

Se a proba realizada non ten resultados satisfactorios, deixarase en suspenso a efectividade e inicio da autorización ata un máximo de 15 días , co fin de emendar as deficiencias.

Se estas son imputables ao traballador ou traballadora, poderase deixar sen efecto a resolución de autorización de teletraballo.

### **Artigo 11. Suspensión do réxime de teletraballo**

1. Poderanse suspender os efectos da autorización de desempeño dun posto en réxime de teletraballo, de oficio ou por instancia do interesado, cando o xustifiquen as necesidades do servizo debidamente acreditadas ou cando en determinado momento non se poida dispoñer dos medios adecuados ou non estea garantida a interconexión.

2. A resolución de suspensión ditaraá o órgano competente, logo de dar audiencia á persoa teletraballadora, cando se realice de oficio, ou de informe favorable do servizo ou unidade de adscrición, no caso de que se realice por instancia da persoa.

3. A suspensión do teletraballo suporá á volta á modalidade de prestación de servizos na modalidade unicamente presencial no prazo máximo de dous días hábiles seguinte á notificación da resolución.

4. Unha vez que desaparezca a causa que deu lugar á suspensión, comunicarse ao órgano competente para resolver e reiniciarase a prestación na modalidade de teletraballo no prazo dos tres días hábiles seguintes ao da notificación da resolución en que este órgano acorde o restablecemento do réxime de prestación na modalidade de teletraballo.

### **Artigo 12. Extinción da prestación de servizos na modalidade de teletraballo.**





## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

1. A autorización para prestar servizos en réxime de teletraballo quedará sen efecto por algunha das seguintes causas xustificadas:

- a) por finalización do prazo de autorización, se estaba suxeita a termo.
- b) Por necesidades de servizo sobrevidas e convenientemente motivadas.
- c) por incumprimento sobrevido de calquera dos requisitos previstos no artigo 5.
- d) Por incumprimento non xustificado por parte da persoa traballadora dos obxectivos establecidos ou de calquera outro deber ou obriga asociada á modalidade de prestación de servizo en réxime de teletraballo , así como das condicións técnicas, de protección de datos ou de prevención de riscos laborais.
- e) Por causas sobrevidas que alteren substancialmente as condicións e requisitos de autorización.
- f) Por cambio de posto de traballo.
- g) Por petición da persoa teletraballadora, presentada con 10 días hábiles de antelación á data en que se pretenda reiniciar a prestación do traballo unicamente na modalidade presencial.

2. Agás as causas de extinción previstas nas letras a), f), e g), a extinción acordarase por resolución motivada, logo de informe do servizo de adscrición do posto desempeñado en réxime de teletraballo, e de audiencia previa ao interesado.

### **CAPITULO III**

#### **Réxime especial de prestación de servizos en réxime de teletraballo**

##### **Artigo 13. Réxime especial de autorización**

1. O Concello poderá establecer a obrigada prestación de servizo na modalidade de réxime especial de teletraballo por algún dos seguintes motivos extraordinarios ou excepcionais:

- a) Cando a vulnerabilidade dunha persoa empregada pública recomende adoptar esta medida como complemento ou alternativa da adaptación dun posto de traballo susceptible de ser prestado en réxime de teletraballo. Considerase incluído neste apartado a situación de tramitación de expedientes por acoso laboral.
- b) Por obras, traslados ou por circunstancias de forza maior que impidan o desenvolvemento do servizo de forma presencial en determinados órganos.
- c) Cando non sexa posible un traslado por motivos de violencia de xénero ou cando a prestación de servizos na modalidade de teletraballo garanta de forma máis efectiva a protección da persoa empregada pública vítima de violencia de xénero.
- d) por razóns de declaración da situación de emerxencia.



## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

2. Esta modalidade de prestación de servizos en réxime de teletraballo poderá atinxir ás concretas persoas traballadoras afectadas, a parte ou a todas as persoas traballadoras dun ou de varios servizos, unidades ou centros ou mesmo á totalidade do persoal do Concello e non estará , en todo caso , suxeita ao cumprimento íntegro das condicións previstas nos artigos 3, 4 e 5 , podendo establecerse que a prestación na modalidade de teletraballo se estenda á totalidade das xornadas mensuais e semanais . Así mesmo, o concello , so no suposto recollido no apartado d)do número anterior, tampouco estará obrigada a facilitar os medios tecnolóxicos para desempeñar o posto de traballo nesta modalidade especial de prestación en réxime de teletraballo, máis alá de facilitar o acceso remoto ao equipo de traballo.

3. En todo caso, o titular do servizo, unidade ou centro de adscrición que exerza a supervisión deberá organizar o traballo a través da identificación de obxectivos e a avaliación do seu cumprimento mediante un plan deseñado a tal finalidade.

### **CAPITULO IV**

#### **Formación, seguimento e avaliación do réxime de teletraballo**

##### **Artigo 14. Seguimento e control do traballo desenvolvido e do horario**

O seguimento e avaliación do traballo desenvolvido pola teletraballador/a efectuarase atendendo ao cumprimento de obxectivos e á consecución de resultados, utilizando para iso, os sistemas e medios tecnolóxicos de seguimento para verificar o traballo realizado.

##### **Artigo 15. Control horario na modalidade de teletraballo**

O sistema de acreditación da xornada e horario será o mesmo que estea vixente para o resto de persoal non teletraballador.

##### **Artigo 16. Formación específica**

Os Empregados/as públicos incluídos dentro da modalidade de teletraballo terá a necesaria formación para unha óptima prestación de servizos nesta modalidade, e para o desempeño eficiente das funcións de supervisión, así como en materia de prevención de riscos laborais, protección de datos , ferramentas tecnolóxicas de traballo en remoto e colaborativo, xestión por obxectivos, avaliación do desempeño e outras semellantes.

### **CAPITULO V**

#### **Comisión de seguimento do teletraballo**

##### **Artigo 17. Comisión técnica de Seguimento do Teletraballo**

Créase a Comisión técnica de Seguimento do Teletraballo como órgano colegiado de seguimento e control da modalidade de prestación de servizos en réxime de teletraballo reunirse con carácter ordinario cunha periodicidade mínima trimestral e estará constituída polos seguintes membros:





## **CONCELLO DE PONTEDEUME (A CORUÑA)**

- a) Presidencia: Alcalde-Presidente do Concello de Ponte deume ou concelleiro/a en quen delegue.
- b) Tres Vogais, designados mediante resolución da Alcaldía-Presidentencia. Un Concelleiro/a, máis dous funcionarios do Concello.
- c) Secretaría: desempeñara esta función a persoa que designe a presidencia de entre as que actúen en calidade de vogal.
- d) Unha persoa da representación dos empregados/as.

### **Artigo 18. Competencias da comisión técnicas**

Son competencias da Comisión Técnica de Seguimento do teletraballo:

- a) Estudar as incidencias que se lle comuniquen sobre a materia, e ditar criterios para a súa resolución.
- b) Establecer criterios orientativos en relación cos postos excluídos da modalidade de teletraballo.
- c) elaborar e valorar cuestionarios para avaliar o funcionamento da prestación de servizos na modalidade de teletraballo, así como o índice de satisfacción das persoas teletraballadoras e supervisoras.
- d) Informar con carácter facultativo sobre as queixas que se presenten en relación coa prestación de servizos na modalidade de teletraballo.
- e) Elaborar un informe anual de seguimento das resolucións emitidas, en que se incluírán os principais datos cuantitativos, a valoración dos resultados obtidos e do grao de eficiencia do traballo desenvolvido, as incidencias manifestadas e, se é o caso, as proposta de mellora que se consideren oportunas.

### **Artigo 19. Controis sobre o teletraballo**

Sen prexuízo das competencias da Comisión Técnica de Seguimento do teletraballo, se poderán realizar controis sobre o grao de cumprimento das previsións establecidas neste acordo, en particular respecto do seguimento dos indicadores de obxectivos.

Igualmente, á vista das conclusións das comprobacións realizadas, determinar criterios de obrigado cumprimento sobre a implantación e desenvolvemento da modalidade de teletraballo.

