

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO DE

68

SOTO DEL REAL

ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO

Este Ayuntamiento en Pleno, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de noviembre de 2025, acordó aprobar provisionalmente la modificación al “Reglamento municipal por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Soto del Real” que figura en el Anexo.

Transcurrido el plazo de treinta días, de exposición pública, contados desde el 12 de diciembre de 2025 hasta el 29 de enero de 2026 (ambos incluidos), efectuada mediante anuncios publicado en el tablón de edictos y en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID número 295, de 11 de diciembre de 2025, sin que durante el mismo se presentasen reclamaciones o sugerencias, dicho acuerdo se entiende definitivamente aprobado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

Contra el presente acuerdo definitivo podrá interponerse, con carácter previo, recurso de reposición ante el Pleno del Ayuntamiento en el plazo de un mes, o recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados Contencioso-Administrativo de Madrid, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la publicación de este anuncio en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, según establece el artículo 52.1 de la Ley 7/1985, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la misma, a continuación se inserta el acuerdo adoptado y el texto íntegro de la ordenanza aprobada:

ANEXO

MODIFICACIÓN AL REGLAMENTO MUNICIPAL POR LA QUE SE REGULA LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN RÉGIMEN DE TELETRABAJO EN EL AYUNTAMIENTO DE SOTO DEL REAL

Primero.—El apartado a) Artículo 7, queda redactado de la siguiente forma:

Artículo 7. *Requisitos subjetivos*.—1. Podrá solicitar la prestación del servicio en la modalidad de trabajo no presencial el personal empleado público incluido en el ámbito de aplicación que reúna los siguientes requisitos:

- a) Estar en situación de servicio activo, y una antigüedad de al menos seis meses consecutivos en el desempeño del puesto de trabajo desde el que se solicite el teletrabajo para nuevas incorporaciones, y un mínimo de un mes en caso de movilidad interna, siempre según necesidades del puesto a desempeñar. No obstante, podrá presentarse la solicitud de autorización de teletrabajo desde cualquier situación administrativa que comporte reserva del puesto de trabajo. De autorizarse dicha modalidad de prestación de servicios, tendrá efectos en el momento en que se autorice el reingreso al servicio activo.

Artículo 10. *Distribución de la jornada semanal*.—1. Por regla general, la jornada de trabajo se distribuirá, de forma que, como máximo, dos días a la semana sean prestados sus servicios desde el domicilio o lugar de teletrabajo que se designe, y tres días de manera presencial.

Solo en caso de autorizaciones aprobadas en aplicación de la normativa de conciliación familiar o en virtud a necesidades especiales de servicio se podrá incrementar el porcentaje de jornada de trabajo en teletrabajo. Estas autorizaciones deben estar debidamente justificadas y, en caso de discrepancia, serán llevadas a comisión Paritaria para su estudio.

Entre los hechos causantes que podrán justificar esta necesidad, se incluyen (sin carácter limitativo) los siguientes:

- Reestructuraciones organizativas o funcionales, en las que resulte aconsejable una mayor flexibilidad en la forma de prestación del servicio.
- Medidas de continuidad del servicio ante contingencias que impidan o desaconsejen la asistencia presencial.
- Imposibilidad de cobertura del puesto en condiciones de presencialidad ordinaria, cuando quede acreditado que la negativa a autorizar un mayor porcentaje de teletrabajo impide la provisión o permanencia en el puesto, comprometiendo la continuidad, calidad o eficacia del servicio. En estos supuestos, la autorización se fundamentará en la necesidad de garantizar el interés público mediante la prestación adecuada y efectiva del servicio.

Estas situaciones se valorarán de forma individualizada por el órgano competente, conforme al principio de eficacia recogido en el artículo 103 de la Constitución Española, al artículo 1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), y en ejercicio de la potestad de autoorganización reconocida a las entidades locales en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

En caso de discrepancia sobre la concurrencia de estas necesidades, la cuestión será elevada a la Comisión Paritaria para su análisis y resolución, conforme a los principios de objetividad, legalidad y buen funcionamiento de los servicios públicos.

El exceso de jornada en la modalidad de teletrabajo no podrá ser utilizado para completar la jornada presencial, de manera que en esta jornada deberá alcanzarse la totalidad de la jornada teórica que corresponda diariamente en función del puesto que se desempeñe.

2. La jornada a realizar en la modalidad de teletrabajo será la acordada en comisión paritaria que determine la jornada efectiva anual con carácter general y horario del Ayuntamiento de Soto del Real.

3. Asimismo, se establecerán períodos mínimos de interconexión que comprenderán la parte no flexible de la jornada ordinaria y que se reflejarán mediante el fichaje correspondiente a través del acceso remoto. Los períodos de interconexión podrán someterse a las adaptaciones de horario previstas en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

El resto de la jornada en régimen de teletrabajo constituye el tiempo variable y podrá cumplirse en régimen de flexibilidad diaria y recuperación mensual en los términos previstos en la normativa vigente en materia de jornada y horario del Ayuntamiento de Soto del Real.

4. Para el efectivo control del cumplimiento horario, el sistema de registro horario deberá configurarse de modo que refleje fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza teletrabajo dedica a la actividad laboral, y que deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada y de los tramos de actividad, el tiempo de activación y desactivación de los equipos, así como, en su caso, el tiempo dedicado a la preparación y realización de informe de las tareas efectuadas.

5. Con carácter general, el control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de las funciones, tareas y objetivos que se establezcan conforme a lo dispuesto en el artículo 14 y a la consecución de resultados.

6. El personal que tenga concedida una reducción de jornada tendrá que aplicar proporcionalmente dicha reducción a la jornada presencial y a la jornada en la modalidad de teletrabajo.

7. Por circunstancias sobrevenidas que afecten a la organización del trabajo, se podrá modificar la distribución de la jornada semanal de trabajo entre la modalidad presencial y la no presencial y/o reducir temporalmente el número de días semanales de teletrabajo o suspender la autorización de la prestación del servicio bajo esta modalidad, previo acuerdo entre la persona supervisora y la persona empleada y que se reflejará en el documento de compromisos.

8. Por necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas, podrá ser requerida, con una antelación mínima de 48 horas la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios en la modalidad de teletrabajo. En supuestos excepcionales debidamente justificados y en los que se vea afectada la prestación de servicios, dicha antelación mínima será de 24 horas.

La disposición adicional primera queda de la siguiente forma:

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Conciliación vida laboral y familiar

En todo aquello que no se encuentre regulado en el presente Reglamento en relación a la Conciliación laboral y familiar de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes sobre la materia en cada momento.

Se elimina el párrafo 4, del artículo 14:

Artículo 14. *Criterios preferentes de autorización.*—En el caso de que concurran alguna de las circunstancias previstas en este artículo en personal empleado público que sean cónyuges, parejas de hecho o parejas estables no casadas solo se podrá autorizar la prestación de servicios mediante teletrabajo a uno de ellos.

Soto del Real, a 2 de febrero de 2026.—La alcaldesa-presidenta, Noelia Barrado Olivares.

(03/1.715/26)

