

REGLAMENTO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA CIUDAD AUTONOMA DE MELILLA**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de la Ciudad de Melilla, establece en el artículo 20, como una de las competencias de la Ciudad, la potestad de autoorganización.

El Real 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, procedió a la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, introduciendo el nuevo artículo 47 bis, que regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas, estableciendo los caracteres básicos en los que debe basarse esta modalidad de trabajo, que deben ser interpretados teniendo en consideración lo señalado en el Preámbulo del citado Real Decreto Ley.

Sin perjuicio de la inclusión de la modalidad de teletrabajo en el próximo Reglamento de Función Pública de la CAM, se considera necesario establecer un reglamento específico que regule con más amplitud esta modalidad junto a la presencial, que será la forma normal de trabajo, pudiendo compatibilizarse ambas modalidades.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento y no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada de trabajo legalmente establecida y del horario que corresponda en cada caso, así como de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal cumpliendo, asimismo, las medidas de los sistemas de seguridad informáticos y del tratamiento de datos de carácter personal que sean establecidos por la Administración de la Ciudad.

El uso de tecnologías de la información y comunicación y el proceso de transformación digital en las Administraciones Públicas, en aras de una mayor eficacia y gestión de los recursos, con el fin de lograr una mayor atención a los ciudadanos en sus relaciones con la Administración, deben confluir con las políticas en materia de personal favoreciendo la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, según el artículo 14.) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado.

Igualmente, el teletrabajo puede contribuir a la sostenibilidad medioambiental al disminuir los desplazamientos de los empleados públicos a sus centros de trabajo, a la reducción de la probabilidad de sufrir un accidente "in itinere", a superar los problemas de movilidad que podrían derivarse de limitaciones físicas por algún tipo de discapacidad, así como a la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, esta modalidad de trabajo no puede implicar, en modo alguno, una menor atención de las necesidades del servicio y de la adecuada atención a los ciudadanos: por lo que debe establecerse una regulación que asegure el cumplimiento de tales objetivos. .

El proceso de implantación del teletrabajo se ha acelerado definitivamente con motivo de la pandemia Covid-19 y las exigencias excepcionales derivadas de la estrategia de prevención de los contagios, lo que ha derivado en que las Administraciones Públicas en general y en particular la Administración propia de la Ciudad de Melilla, hayan implantados junto a la forma presencial, la modalidad de teletrabajo que, como se ha expuesto, se ha procedido a regular recientemente en el artículo 47 bis del TREBEP.

El presente proyecto de Reglamento se ajusta a lo dispuesto en el TREBEP. Igualmente concuerda con los principios de buena regulación contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, dando cumplimiento a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad; seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, resultando coherente con el ordenamiento jurídico, habida cuenta de que no introduce nuevas cargas administrativas y podrá permitir una gestión más eficiente de los recursos públicos. Asimismo, está en concordancia con la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) previstas en la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, esencialmente en los artículos 13, 14 y 16, así como en la Ley 1/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, y profundiza en la agilización de los procedimientos con un pleno funcionamiento electrónico y orientada a un mejor cumplimiento de los principios constitucionales de eficacia y seguridad jurídica que deben regir la actuación de las Administraciones Públicas y, en particular, en el artículo 41 de la citada Ley 1/2007, que se refiere a la interoperabilidad de los sistemas de información y que dispone que "las Administraciones Públicas utilizarán las tecnologías de la información en sus relaciones con las demás Administraciones y con los ciudadanos, aplicando medidas informáticas, tecnológicas, organizativas y de seguridad, que garanticen un adecuado nivel de interoperabilidad técnica, semántica y organizativa y eviten discriminación a los ciudadanos por razón de su elección tecnológica".

ARTÍCULO 1.- OBJETO.

El presente Reglamento tiene por objeto regular la prestación por los empleados públicos de las funciones propias de sus puestos de trabajo, fuera de las dependencias de la Administración de la Ciudad Autónoma