20 DE JULIO DE 2026

REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
SOCIEDAD REGIONAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

1. Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la Sociedad Regional de Educación, Cultura y Deporte, Sociedad Limitada (en adelante La SRECD) promueve la implantación del teletrabajo como forma de organización de la prestación de servicios, basada en la responsabilidad, la autonomía y el compromiso de las personas trabajadoras. En este sentido, se prevé la posibilidad*, de carácter voluntario*, de desempeñar la actividad laboral a distancia, entendida como aquella que se realiza sin la presencia física en el centro de trabajo durante parte de la jornada semanal, mediante el uso de tecnologías de la información y la comunicación, es decir, a través del teletrabajo. Esta modalidad se configura como complementaria al trabajo presencial, que continuará siendo la forma ordinaria de prestación de servicios en la organización.

2. Esta flexibilidad se materializa en la posibilidad de realizar teletrabajo hasta un máximo de veinte horas al mes, desde el domicilio de la persona trabajadora. En el caso de quienes tengan reconocida una reducción de jornada por guarda legal, este límite mensual se ajustará proporcionalmente al porcentaje de reducción aplicado. Dado que el número de horas mensuales de teletrabajo no alcanza el 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses, esta modalidad no tendrá la consideración de trabajo a distancia regular, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

3. Con carácter general, el presente modelo de teletrabajo va dirigido a los trabajadores o trabajadoras que ocupen puestos que, por la naturaleza de sus funciones, sean objetivamente susceptibles de desarrollarse a distancia. Por tanto, no podrán hacer uso de esta modalidad los trabajadores o trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas cuya ejecución sea irrealizable si no se llevan a cabo de manera presencial.

4. El teletrabajo en la SRECD tendrá carácter voluntario y reversible tanto para la persona trabajadora como para la empresa. Durante su aplicación, el personal que preste servicios en esta modalidad mantendrá íntegramente su condición de empleado o empleada, conservando todos los derechos y obligaciones derivados de su relación laboral. En este sentido, se garantizará la ausencia de cualquier tipo de discriminación, asegurando la igualdad de acceso a la formación, la promoción profesional, la prevención de riesgos laborales, así como el respeto a su intimidad, a la protección de sus datos personales y al derecho a la desconexión digital. Por su parte, la SRECD continuará ejerciendo sus facultades de organización, dirección y control de la actividad laboral en la modalidad de trabajo a distancia. Entre dichas facultades se incluye la adopción de medidas en materia de protección de datos y seguridad de la información, así como la definición de las condiciones e instrucciones relativas al uso, cuidado y conservación de los medios informáticos puestos a disposición para el desarrollo del teletrabajo.

5. En cuanto al tiempo de teletrabajo y flexibilidad laboral, no será necesario establecer un día o un periodo diario en el que de forma habitual y fija se haga uso del teletrabajo, debiendo realizarse con carácter general dentro de la franja horaria de trabajo establecida en el calendario anual de cada trabajador.

6. Para el consumo de la bolsa de horas mensuales de teletrabajo, será obligatorio el cumplimiento de las siguientes condiciones:

a) La persona trabajadora podrá acogerse a la modalidad de teletrabajo, con carácter voluntario, **hasta un máximo de veinte horas mensuales**. Este límite tendrá carácter indisponible, sin perjuicio de las adaptaciones que pudieran derivarse de situaciones específicas debidamente justificadas y autorizadas por la empresa.

b) El tiempo mínimo de teletrabajo a realizar será de **una hora continuada**, periodo en el que no podrá interrumpirse esta modalidad de prestación del trabajo.

c) El límite de concentración de horas teletrabajadas agrupadas en jornadas laborales completas será de **dos días por mes natural**, es decir, las dos jornadas completas de teletrabajo en caso de concentración deben realizarse dentro de cada mes natural no pudiendo acumularse a jornadas que se pudieran generar para el mes o meses posteriores.

7. El uso de las horas de teletrabajo requerirá su **solicitud previa** con la antelación suficiente para poder ser revisado dentro del mes anterior al mes de disfrute a fin de no afectar al adecuado funcionamiento, desempeño y coordinación de la actividad del departamento correspondiente, quedando en todo caso condicionado a su autorización por parte de la empresa, en función de las necesidades organizativas. Con carácter general, la persona trabajadora deberá presentar propuesta de calendario mensual a realizar a su responsable jerárquico y al Departamento de Recursos Humanos, con una antelación mínima de cinco días hábiles al último día de cada mes. En dicha solicitud se debe hacer referencia a la previsión de las horas o, en su caso, de los días completos en los que tenga intención de prestar servicios en modalidad de teletrabajo para el mes siguiente.

Cualquier modificación posterior relativa a las horas o días inicialmente previstos, así como a su distribución, o la concurrencia de circunstancias excepcionales que puedan afectar al consumo mensual de las horas de teletrabajo, deberá ser previamente consensuada con la persona responsable y requerirá la correspondiente autorización expresa por parte de la empresa.

8. La empresa podrá proporcionar a la persona trabajadora los equipos, herramientas y medios informáticos necesarios para el desempeño de su actividad en modalidad de teletrabajo o, alternativamente, establecer una compensación económica destinada a cubrir total o parcialmente los medios necesarios para su ejecución, en los términos que determine la empresa y/o la normativa aplicable.

En caso de que la empresa facilite equipos o herramientas de trabajo, estos deberán destinarse exclusivamente a fines profesionales. La persona trabajadora será responsable de su correcta utilización, custodia y conservación, respondiendo de los daños o perjuicios que pudieran derivarse de un uso indebido, negligente o contrario a las instrucciones facilitadas por la empresa.

La modalidad elegida por la empresa ya sea la entrega de equipos o el abono de una compensación económica, no generará por sí misma derecho adquirido ni condición más beneficiosa para la persona trabajadora.

9. Las personas trabajadoras que presten servicios en modalidad de teletrabajo deberán registrar, a través del sistema de control horario habilitado por la empresa, el inicio y la finalización de su jornada, así como las interrupciones y pausas que se produzcan durante la misma, con el fin de garantizar el adecuado cumplimiento de la normativa sobre registro de jornada.

10. En caso de producirse una avería en los equipos o aplicaciones informáticas facilitados por la empresa, la persona trabajadora deberá comunicarlo de forma inmediata al servicio de soporte técnico informático, a fin de intentar su resolución remota. En caso de que la incidencia no pueda resolverse a distancia, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para su revisión o reparación.

11. En aquellos casos en que resulte necesario, y siempre que medie una comunicación previa por parte de la empresa con la antelación suficiente, la persona trabajadora deberá acudir al centro de trabajo para atender las gestiones, necesidades organizativas o situaciones imprevistas que le sean requeridas por sus responsables.

12. La empresa podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas, dentro del marco legal vigente, con el fin de verificar el cumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales. A tal efecto, podrá implementar herramientas de seguimiento de la actividad y llevar a cabo actuaciones de control, incluyendo auditorías internas del trabajo desarrollado en modalidad de teletrabajo, garantizando en todo caso el respeto a la dignidad, intimidad y derechos fundamentales de la persona trabajadora.

13. El régimen de teletrabajo regulado en el presente documento tendrá carácter flexible y revisable, pudiendo la empresa modificar las condiciones de acceso, la frecuencia, la duración y demás aspectos regulados en esta política en función de los resultados obtenidos en la aplicación del trabajo en remoto y de las necesidades organizativas y de servicio que se pongan de manifiesto. A la vista de dichos resultados, la SRECD podrá revisar esta regulación, cuando existan razones organizativas, productivas o de servicio que así lo aconsejen, respetando en todo caso la normativa laboral vigente.