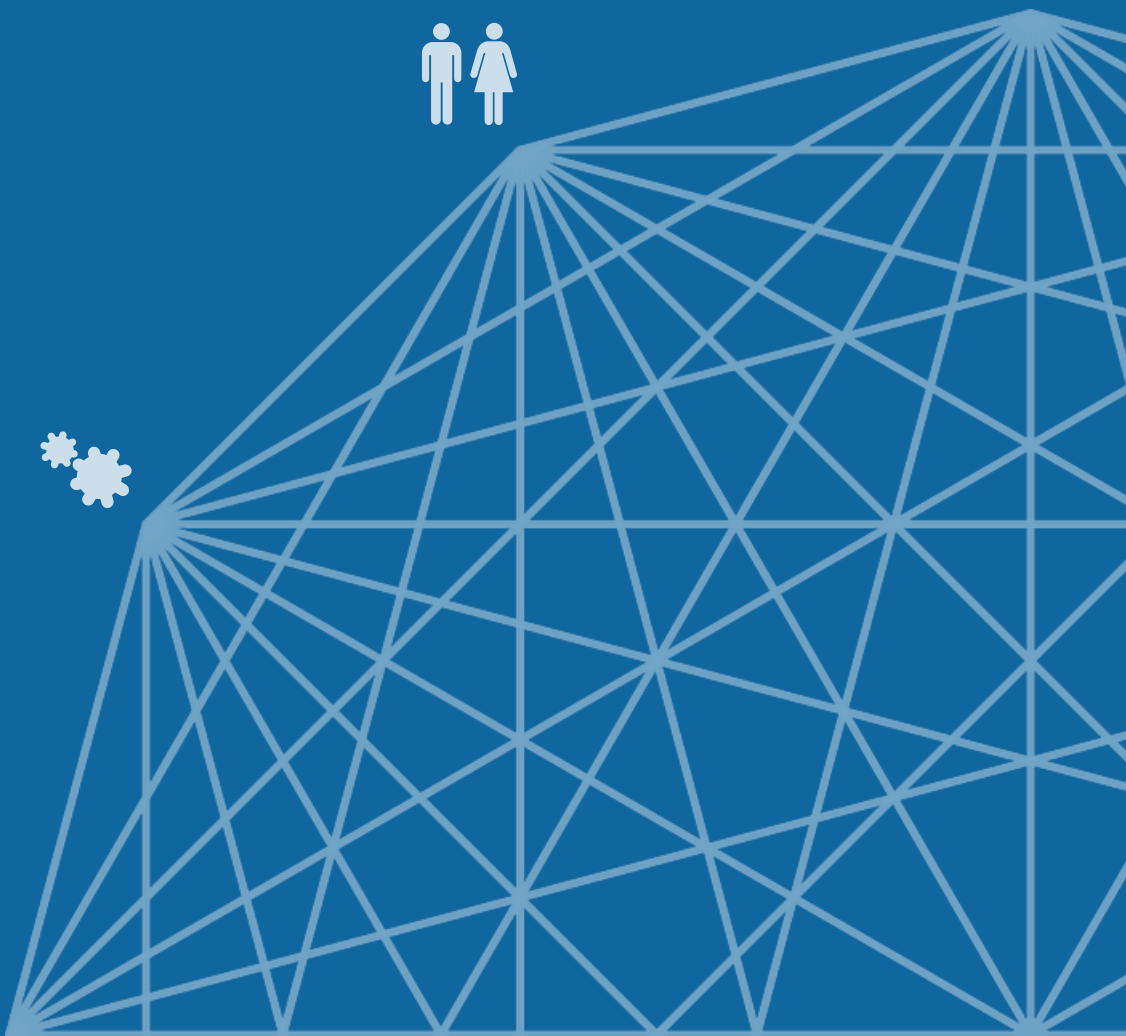


# TRABAJO, PERSONA, DERECHO, MERCADO

Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social



Julio 2021. N° 3



Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 3

*Monográfico*

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA  
Y DEL TELETRABAJO

Sevilla, 2021

## CONSEJO EDITORIAL

### Presidencia

María Fernanda Fernández López (Universidad de Sevilla)  
Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo (Universidad de Sevilla)

### Dirección Ejecutiva

Francisco Javier Calvo Gallego (Universidad de Sevilla)  
Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)  
José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

### Secretario Ejecutivo y Coordinador

Miguel Ángel Martínez Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

### Secretaría General

María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)  
Emilia Castellano Burguillo (Universidad de Huelva)

## CONSEJO DE REDACCIÓN

### Coordinación General

Antonio José Valverde Asencio (Universidad de Sevilla)  
María Luisa Pérez Guerrero (Universidad de Huelva)

### Secretario

Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca (Universidad de Sevilla)

### Vocales

María José Asquerino Lamparero (Universidad de Sevilla)  
Pierre Cialti (Universidad Pablo de Olavide)  
Ana Domínguez Morales (Universidad de Sevilla)  
Iluminada Fera Basilio (Universidad de Huelva)  
Carmen Ferradans Caramés (Universidad de Cádiz)  
Macarena Hernández Bejarano (Universidad de Sevilla)  
María del Junco Cachero (Universidad de Cádiz)  
Francisco Lozano Lares (Universidad de Málaga)  
Iluminada Ordóñez Casado (Universidad de Málaga)  
Rosa Pérez Yáñez (Universidad de Málaga)  
Gema Quintero Lima (Universidad Carlos III de Madrid)  
María Sepúlveda Gómez (Universidad de Sevilla)  
Adrián Todolí Signes (Universidad de Valencia)

## CONSEJO ASESOR

### Presidencia

Eva Garrido Pérez (Universidad de Cádiz)

José Manuel Gómez Muñoz (Universidad de Sevilla)

### Vocales

Francisco Alemán Páez (Universidad de Córdoba)

Cristina Alessi (Università di Brescia)

Carlos Luis Alfonso Mellado (Universitat de València)

Jaime Cabeza Pereiro (Universidade de Vigo)

Jesús Cruz Villalón (Universidad de Sevilla)

Juan José Fernández Domínguez (Universidad de León)

Carolina Gala Durán (Universitat Autònoma de Barcelona)

Francisco Javier Hierro Hierro (Universidad de Extremadura)

Manuel Luque Parra (Universitat Pompeu Fabra)

Carolina Martínez Moreno (Universidad de Oviedo)

Maria do Rosario Palma Ramalho (Universidade de Lisboa)

María José Romero Ródenas (Universidad de Castilla-La Mancha)

Sebastián de Soto Rioja (Universidad de Huelva)

Patrizia Tullini (Università di Bologna)

Yolanda Valdeolivas García (Universidad Autónoma de Madrid)

Francisco Vila Tierno (Universidad de Málaga)

Cristina Antoñanzas Peñalva, en representación de UGT

José Blas Fernández Sánchez, en representación del Consejo Andaluz de Graduados Sociales

Fernando Rocha Sánchez, en representación de la Fundación 1º Mayo (CCOO)

## COMITÉ DE EVALUADORES EXTERNOS

### Coordinación general

Juan Carlos Álvarez Cortés (Universidad de Málaga)

José Manuel Morales Ortega (Universidad de Málaga)

Este trabajo está autorizado bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObra-Derivada 4.0 (CC-BY-NC-ND 4.0), lo que significa que el texto puede ser compartido y redistribuido, siempre que se reconozca adecuadamente la autoría, pero no puede ser mezclado, transformado ni se puede construir a partir de él. No se puede utilizar el material para una finalidad comercial. Para más detalles consúltese [http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es\\_ES](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es_ES). Los términos de la licencia Creative Commons para reutilización no se aplican para cualquier contenido (como gráficas, figuras, fotos, extractos, etc.) que no sea original de la publicación Open Acces y puede ser necesario un permiso adicional del titular de los derechos. La obligación de investigar y aclarar los permisos necesarios será solamente de aquellos que reutilicen el material.



**Ética en la publicación.** La revista Trabajo, Persona, Derecho, Mercado solo publicará artículos originales y de calidad científica contrastada. Se velará estrictamente para que no se produzcan malas prácticas en la publicación científica, tales como la deformación o invención de datos, el plagio o la duplicidad. Los autores tienen la responsabilidad de garantizar que los trabajos son originales e inéditos y que cumplen con la legalidad vigente y los permisos necesarios. Los artículos que no cumplan estas normas éticas serán descartados. Las opiniones y hechos consignados en cada artículo son de exclusiva responsabilidad de sus autores. El Consejo de Redacción de Trabajo, Persona, Derecho, Mercado no se hace responsable, en ningún caso, de la credibilidad y autenticidad de los trabajos.

**Declaración de privacidad.** Los nombres, direcciones de correo-e, o cualquier otro dato de índole personal introducidos en esta revista se usarán solo para los fines declarados por esta revista y no estarán disponibles para ningún otro propósito.

© Editorial Universidad de Sevilla

C/ Porvenir, nº 27. 41013 Sevilla

Telfs.: 954 487 451 - 954 487 447. FAX: 954 487 443 Correo electrónico: [eus2@us.es](mailto:eus2@us.es)

<https://editorial.us.es/>

© Trabajo, Persona, Derecho, Mercado 2021

<https://revistascientificas.us.es/index.php/Trabajo-Persona-Derecho-Merca/index>

Correo electrónico: [tpdmsecretaria@us.es](mailto:tpdmsecretaria@us.es)

e-ISSN: 2660-4884

Nº DOI: <https://dx.doi.org/10.12795/TPDM>

#### **Dirección Postal:**

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Sevilla

C/ Enramadilla, 18-20. 41018 Sevilla

Diseño de la cubierta: Espiral Patrimonio S.L.

Maquetación: Referencias Cruzadas.

[referencias.maquetacion@gmail.com](mailto:referencias.maquetacion@gmail.com)

## ÍNDICE

María Fernanda Fernández López In memoriam Doctora Asunción García-Neble Neble .....	9
Miguel Rodríguez-Piñero Royo Editorial: Nueva sección: firma invitada .....	11
Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer Prueba ilícita y nulidad del despido .....	13
M <sup>a</sup> Luisa Pérez Guerrero Presentación .....	27
María Teresa Arévalo Quijada, Margarita Barrera Lozano y Dolores Gómez Domínguez El desarrollo del teletrabajo: aspectos cuantitativos .....	35
<i>Telework development: Quantitative aspects</i>	
Carolina Gala Durán El teletrabajo en las Administraciones Públicas .....	69
<i>Telework in public administrations</i>	
Juan Pedrosa González La regulación convencional del teletrabajo .....	95
<i>The conventional regulation of telework</i>	
José Luis Lázaro Sánchez Sobre el acuerdo del trabajo a distancia: voluntariedad, contenido, modificación y reversibilidad del pacto .....	115
<i>About the distance work agreement: voluntariness, content, modification and reversibility of the agreement</i>	
Ana Domínguez Morales Derechos colectivos de los trabajadores a distancia en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre: problemas de aplicación práctica .....	143
<i>Collective rights of remote workers in Royal Decree-Law 28/2020, 22<sup>th</sup> September: practical implementation issues</i>	

María Teresa Igartua Miró	
Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva.....	175
<i>Teleworking and psychosocial risks: Strengthening preventive care</i>	
Pilar Miranda Plata	
Impulsar la mediación como mecanismo extrajudicial para resolver las controversias sobre teletrabajo: ¿una oportunidad perdida durante la pandemia de la Covid-19 y para el futuro? .....	213
<i>Promoting mediation as an out-of-court mechanism to resolve telework disputes: a missed opportunity during the covid-19 pandemic and for the future?</i>	
Anexo	
Cuadro comparativo entre el Real Decreto-Ley 28/2020 y la Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia .....	237
Miguel Ángel Martínez-Gijón Machuca	
Agenda.....	267
Normas para los autores de la Revista .....	269
Compromiso ético para la publicación de artículos.....	275



# EL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS\*

## TELEWORK IN PUBLIC ADMINISTRATIONS

Carolina Gala Durán

Universidad Autónoma de Barcelona

Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0074-8321>

[carolina.gala@uab.cat](mailto:carolina.gala@uab.cat)

**RESUMEN:** Al igual que ha pasado en el sector privado vía Real Decreto-ley 28/2020, también en las Administraciones Públicas se ha regulado recientemente el teletrabajo, a través del Real Decreto-ley 29/2020 y la incorporación en el TREBEP del nuevo artículo 47 bis. El objetivo de este trabajo es analizar cómo se ha regulado el teletrabajo en las Administraciones Públicas, distinguiendo tres etapas: a) la anterior al Real Decreto-ley 29/2020, donde varias Comunidades Autónomas asumieron un papel relevante en esta cuestión; b) la recogida en el propio artículo 47 bis del TREBEP, precepto que incorpora una regulación claramente insuficiente a pesar de la importancia que tiene el teletrabajo en estos momentos; y, c) la referida a los reglamentos sobre teletrabajo aprobados con posterioridad a la entrada en vigor del citado artículo 47 bis, que, como veremos, tienen un carácter continuista respecto a la regulación anterior.

**PALABRAS CLAVE:** teletrabajo; Administración Pública; derechos y deberes; organización del trabajo.

**ABSTRACT:** As has happened in the private sector via Royal Decree-Law 28/2020, teleworking has also been recently regulated in the Public Administrations, through Royal Decree-Law 29/2020 and the incorporation in the TREBEP of the new article 47 bis. The aim of this paper is to analyse how teleworking has been regulated in Public Administrations, distinguishing three stages: a) that prior to Royal

---

\* Las referencias al Real Decreto-Ley 28/2020, 22-9, de trabajo a distancia, deben entenderse realizadas a la Ley 10/2021, 9-7, de trabajo a distancia. El lector encontrará un cuadro comparativo de ambas normas al final.

Recibido: 31/5/2021; Aceptado: 6/6/2021; Versión definitiva: 7/6/2021.

Copyright: © Editorial Universidad de Sevilla. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0)

e-ISSN: 2660-4884

*Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* 3 (2021) 69-94  
<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.06>

Decree-Law 29/2020, where several Autonomous Communities took on a relevant role in this issue; b) that contained in Article 47 bis of the TREBEP itself, a precept that incorporates a clearly insufficient regulation despite the importance of telework in this moment; and, c) that referring to the regulations on telework approved after the entry into force of the aforementioned Article 47 bis, which, as we shall see, have a continuist character with respect to the previous regulation.

KEYWORDS: telework; Public Administration; rights and duties; work organisation.

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. LA ETAPA PREVIA AL REAL DECRETO-LEY 29/2020. 3. EL ALCANCE DEL REAL DECRETO-LEY 29/2020. 4. ALGUNOS EJEMPLOS DE LA REGULACIÓN POSTERIOR AL ARTÍCULO 47 BIS DEL TREBEP. 5. CONCLUSIONES. 6. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. INTRODUCCIÓN

Como consecuencia del incremento del uso del teletrabajo durante la primera ola de la pandemia de la covid-19, en septiembre de 2020 no solo se reguló el trabajo a distancia –y dentro de él, el teletrabajo– en el sector privado (mediante el Real Decreto-ley 28/2020<sup>1</sup>), sino que también se reguló el teletrabajo –que no el trabajo a distancia– en las Administraciones Públicas, a través del 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<sup>2</sup>.

Este Real Decreto-ley 29/2020 ha incorporado un nuevo artículo 47 bis en el TREBEP<sup>3</sup>, donde, como veremos más adelante, se recogen las líneas generales –basante escuetas e insuficientes–, sobre cómo debe articularse el teletrabajo en las Administraciones Públicas, a la vez que se establece que el desempeño concreto de la actividad por teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. De lo que se deriva que será cada Administración Pública del país la que, en su caso, regulará la forma de desarrollar el teletrabajo en su ámbito, y tal cuestión será objeto de negociación colectiva; añadiéndose también que las Administraciones Públicas que tuvieran ya normativa sobre teletrabajo, disponían de un plazo de seis meses a contar desde su

---

1. De 22 de septiembre, de trabajo a distancia (BOE de 23 de septiembre). Sobre el concepto y características del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios: Lousada Arochena, Ron Latas 2015, 31 y ss.; Thibault Aranda 2000, 23 y ss.; Mella Méndez 2017, 36 y ss.; Sierra Benítez 2011, 29 y ss.; Izquierdo Carbonero 2006, 17 y ss.; De Las Heras García 2016, 37 y ss.

2. BOE de 30 de septiembre.

3. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público (BOE de 31 de octubre de 2015).

entrada en vigor para adaptar, en su caso, dicha normativa a lo establecido en el nuevo artículo 47 bis del TREBEP (ese plazo finalizó el pasado día 1 de abril de 2021).

Desde una perspectiva general y sin voluntad de realizar una labor comparativa, cabe señalar que, mientras que en el sector privado el Real Decreto-ley 28/2020 opta por regular con un cierto detalle –y con bastante acierto– la figura del teletrabajo, en las Administraciones Públicas el Real Decreto-ley 29/2020 prefiere establecer unas pautas mínimas y dejar posteriormente en manos de cada Administración Pública su concreción y desarrollo; solución que, a nuestro entender, puede llevar a planteamientos y soluciones diversas y también a problemas aplicativos e, incluso, a futuras reclamaciones judiciales. Hubiera sido más recomendable regular con mucho más detalle y con un carácter básico la figura del teletrabajo, garantizándose así unas pautas comunes para las distintas Administraciones Públicas.

Y, a lo anterior, cabe añadir que si bien, como hemos señalado, el Real Decreto-ley 29/2020 regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas y lo incorpora al TREBEP, ya con anterioridad algunas Comunidades Autónomas y Administraciones Locales lo habían regulado y con bastante detalle y, además, lo habían puesto en marcha. A lo que cabe añadir que, durante la primera ola de la pandemia de la covid-19, bastantes Administraciones Públicas regularon o establecieron algunas pautas en relación con el teletrabajo, si bien, a nuestro entender, esta regulación está claramente condicionada por la situación de crisis sanitaria y comporta un modelo de teletrabajo “cuasi forzoso” o excepcional, por lo que no entraremos en ella, centrándonos en este trabajo en aquellas regulaciones previas no vinculadas a la covid-19 y, especialmente, en la regulación propiciada por el Real Decreto-ley 29/2020.

## 2. LA ETAPA PREVIA AL REAL DECRETO-LEY 29/2020

En efecto, antes de analizar el contenido del Real Decreto-ley 29/2020 y la concreción que el mismo está teniendo actualmente, cabe recordar que, como ya hemos señalado, desde hace años y antes de la crisis sanitaria de la covid-19, varias Comunidades Autónomas y Administraciones Locales habían regulado e implantado el teletrabajo en sus ámbitos. Y esa regulación era bastante completa, por lo que, al margen de las posibles modificaciones derivadas de su obligatoria adaptación a lo dispuesto en el artículo 47 bis del TREBEP, su contenido es muy interesante y puede servir de guía.

De este modo, antes de septiembre de 2020, varias Comunidades Autónomas tenían una regulación sobre el teletrabajo en sus propias Administraciones y entidades dependientes, así: Aragón (Instrucción de 6 de agosto de 2014)<sup>4</sup>, Baleares

---

4. Del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 18 de agosto de 2015).

(Decreto 36/2013, de 28 de junio)<sup>5</sup>, Castilla y León (Decreto 16/2018, de 7 de junio)<sup>6</sup>, Castilla-La Mancha (Decreto 57/2013, de 12 de agosto)<sup>7</sup>, Cataluña (Decreto 77/2020, de 4 de agosto)<sup>8</sup>, Comunidad Valenciana (Decreto 82/2016, de 8 de julio)<sup>9</sup>, Extremadura (Decreto 1/2018, de 10 de enero)<sup>10</sup>, Galicia (Orden de 20 de diciembre de 2013)<sup>11</sup>, La Rioja (Decreto 45/2013, de 5 de diciembre)<sup>12</sup> y País Vasco (Decreto 92/2012, de 29 de mayo)<sup>13</sup>. Y a nivel local, entre otros, es posible mencionar los reglamentos sobre teletrabajo de las Diputaciones de Córdoba y Almería<sup>14</sup> y de los Ayuntamientos de Alcobendas<sup>15</sup>, Gijón<sup>16</sup>, Ávila<sup>17</sup> y el Cabildo Insular de Fuerteventura<sup>18</sup>.

A modo de ejemplo y con el objetivo de presentar las líneas generales de la regulación que se hizo a nivel autonómico antes del Real Decreto-ley 29/2020, cabe señalar que en el Decreto 1/2018, de 10 de enero, que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se recogen contenidos como los siguientes:

---

5. Que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIV de 29 de junio de 2013).

6. Por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL de 13 de junio de 2018).

7. Que regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM de 16 de agosto de 2013).

8. Que regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC de 6 de agosto de 2020).

9. Del Consell, que regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat (DOGV de 14 de julio de 2016).

10. Que regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo (DOE de 15 de enero de 2018).

11. Conjunta de la Vicepresidencia y Consejería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consejería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG de 31 de diciembre de 2013).

12. Que regula la prestación del servicio en modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos, preámbulo (BOE de 13 de diciembre de 2013).

13. Por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV de 7 de junio de 2012).

14. Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo de 26 de junio de 2020.

15. Protocolo de Teletrabajo en el Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos de 27 de enero de 2016.

16. Protocolo regulador del teletrabajo en el Ayuntamiento de Gijón de 5 de febrero de 2019.

17. BOP de Ávila de 28 de noviembre de 2016.

18. Reglamento sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público del Cabildo insular de Fuerteventura.

1. La regulación alcanza a la Administración General de la Comunidad Autónoma y a sus organismos y entes públicos dependientes y su objetivo es contribuir a la modernización de la Administración y favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a través de la flexibilidad para realizar el trabajo desde el domicilio, todo ello sin disminuir la dedicación y la calidad del servicio. Cabe destacar que, tanto en la regulación a nivel autonómico como local previas a la covid-19, el fomento de la conciliación de la vida laboral y familiar a través del teletrabajo constituye una constante, es decir, el teletrabajo se ve claramente como una vía que facilita dicha conciliación. Esta misma idea ya se encontraba recogida, con anterioridad, en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002, donde se afirma que "... los interlocutores sociales consideran el teletrabajo a la vez como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas. Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo..."<sup>19</sup>.
2. Se define el teletrabajo como toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual se puede desarrollar parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas con plenas garantías de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad, de protección y confidencialidad de los datos, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de las políticas de calidad de los servicios públicos y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados. Se concibe, pues, el teletrabajo como una fórmula mixta, en la que se alternan los días de teletrabajo con los días de trabajo presencial en la Administración y donde deben tenerse en cuenta las necesidades del servicio; es decir, solo puede accederse al teletrabajo si las necesidades del servicio lo permiten y mientras lo permitan.
3. La regulación se aplica al personal funcionario y al personal laboral de la Administración autonómica extremeña y al personal de los organismos y entes públicos dependientes, pero siempre que ocupen un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado vía teletrabajo. Por otra parte, no pueden acceder al teletrabajo aquellos empleados a los que se les ha autorizado o reconocido la compatibilidad con otro puesto de trabajo o actividad.

---

19. Apartado 1.

4. Un elemento clave de la regulación es precisamente la identificación de los puestos de trabajo que son susceptibles de ser desarrollados mediante teletrabajo, y a estos efectos, se señala que lo son aquellos que pueden ser ejercidos de una forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y a los medios requeridos para su desempeño. Y partiendo de ello, se opta por una definición “en negativo”, es decir, se identifican expresamente los puestos que, por sus características, no son susceptibles de teletrabajo; así<sup>20</sup>: a) los puestos en oficinas en registro y atención e información a la ciudadanía; b) los puestos con funciones de dirección, coordinación y supervisión; c) los puestos de naturaleza eventual; d) los puestos cuya forma de provisión sea la libre designación; e) los puestos cuyas funciones conllevan necesariamente la prestación de servicios presenciales (aquellos cuya prestación efectiva solo queda plenamente garantizada con la presencia física del empleado); y, f) cualquier otro puesto de trabajo que así se determine por la Dirección General competente en materia de función pública tras el análisis de las diferentes consultas realizadas por parte de las diferentes Secretarías Generales de las Consejerías u órganos competentes en materia de personal de los organismos y entes públicos dependientes.
5. Tal y como garantiza también el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo<sup>21</sup>, el teletrabajo es siempre voluntario y reversible en cualquier momento a petición del empleado. La condición de teletrabajador se atribuye a la persona con carácter individual, por lo que, si esta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tiene dicha condición. Asimismo, esa condición de teletrabajador se mantiene únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios mediante teletrabajo y en tanto se ocupe ese puesto de trabajo, quedando sin efecto si se cambia de puesto de trabajo.

Para poder acceder al teletrabajo, el empleado debe cumplir necesariamente varios requisitos: a) estar en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que conlleve la reserva del puesto de trabajo; b) haber desempeñado el puesto de trabajo para el que solicita el teletrabajo durante al menos un año a la fecha de finalización del plazo de presentación de las solicitudes o a la fecha en que fue declarado en la situación administrativa con reserva de puesto; c) ser titular u ocupante de un puesto de trabajo susceptible de ser prestado vía teletrabajo; y, d) que el lugar en el que se vaya a realizar el teletrabajo cumpla con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales (este requisito se acredita mediante una declaración responsable del empleado).

---

20. Artículo 4 del Decreto 1/2018.

21. Apartado 3.

6. Los empleados en situación de teletrabajo tienen los mismos derechos y deberes que el resto del personal y no sufrirán variación alguna en sus retribuciones ni menoscabo en sus oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni en ningún otro derecho.
7. El teletrabajo tiene una duración de un año a contar desde la fecha de inicio que conste en la correspondiente resolución de autorización. Al finalizar el plazo, el empleado volverá a prestar sus servicios de acuerdo con la jornada presencial que tenía asignada previamente y en los términos y régimen jurídicamente aplicables en ese momento.
8. La jornada semanal de trabajo se distribuye de manera que tres días son de teletrabajo y el tiempo restante en jornada presencial. En ningún caso, la jornada diaria de trabajo puede fraccionarse para su prestación en ambas modalidades. El cumplimiento de la jornada de teletrabajo se fija por acuerdo entre la Secretaría General u órgano competente y el empleado, según aconseje la mejor prestación del servicio. Para la determinación de los términos del acuerdo, la Secretaría General recibirá la correspondiente propuesta de la persona titular del servicio o titular de la dirección del centro donde desempeña su trabajo el teletrabajador.

Por circunstancias sobrevenidas que afecten al empleado o a las necesidades del servicio, mediante resolución de la Secretaría General u órgano competente de los organismos públicos, previa audiencia del empleado, se puede modificar la distribución de la jornada de trabajo entre la modalidad presencial y no presencial, así como reducir el número de días semanales de teletrabajo.

9. En cuanto a la organización del trabajo, se prevé que corresponde a las personas titulares de los servicios, a los responsables de las unidades equivalentes y a los titulares de las direcciones de centro de los empleados que teletrabajan, determinar las tareas concretas que estos deben desarrollar, así como la realización del seguimiento del trabajo desempeñado de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido. Estas cuestiones constarán por escrito y se notificarán debidamente al teletrabajador. De los resultados del seguimiento se dará cuenta periódicamente al órgano directivo del que dependen los teletrabajadores, sin perjuicio de otros mecanismos de seguimiento y evaluación que se determinen.
10. El empleado autorizado para teletrabajar debe disponer de un espacio de trabajo adecuado a las funciones a desarrollar. El equipamiento básico debe ser aportado por el empleado y estará constituido por un ordenador personal con acceso a internet a través de una conexión suficiente y segura. Asimismo,

corresponde al empleado solucionar las incidencias que le resulten imputables en el hardware o software del equipo informático. También tendrá que facilitar un teléfono de contacto por si se requiere la presencia por necesidades del servicio.

Por su parte, la Administración, según las funciones que tenga que realizar, facilitará al empleado una cuenta de correo electrónico, las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo del trabajo cotidiano y un escritorio remoto, con acceso seguro VPN que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino.

Cabe tener en cuenta que la Dirección General competente en materia de administración electrónica puede revisar las condiciones del equipo utilizado en cualquier momento, previa comunicación al empleado, y siempre que con carácter previo este hubiera autorizado expresamente y por escrito el acceso a sus equipos informáticos. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones del teletrabajador.

11. Antes de iniciar el teletrabajo, el empleado debe recibir una determinada formación a cargo de la Administración; así: a) debe recibir una formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados al teletrabajo, en particular sobre la forma en que debe acondicionar su puesto de teletrabajo, así como sobre las nociones necesarias sobre seguridad y ergonomía en los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos; b) debe recibir una formación específica en relación con la utilización de las herramientas informáticas, y, en particular, sobre las medidas a adoptar para la protección de los datos; y, c) debe recibir una formación específica en cualquier otra materia, en su caso, relacionada con la especialidad propia del teletrabajo. Asimismo, se procurará que los responsables de los servicios, los responsables de las unidades equivalentes y los titulares de las direcciones de centro de los empleados seleccionados para el teletrabajo cuenten con una formación especial en técnicas de dirección por objetivos y resultados, planificación y gestión.

En todo caso, esa formación tiene un carácter obligatorio, salvo que ya se hubiera recibido con anterioridad.

12. Lógicamente, el teletrabajador debe cumplir con la normativa en materia de protección de datos de carácter personal y debe mantener la debida reserva respecto a los asuntos que conozca, en los mismos términos que en el desarrollo de sus funciones en la modalidad presencial.
13. Por otra parte, en materia de prevención de riesgos laborales –un elemento clave en el marco del teletrabajo– se regulan varios aspectos:



- a) Antes del inicio del teletrabajo, el servicio de prevención valorará el entorno en el que el empleado desarrollará el teletrabajo y emitirá un informe sobre sus condiciones. Únicamente se realizará una valoración personal de dicho entorno cuando así lo solicite el teletrabajador o cuando el propio servicio de prevención lo considere necesario, y siempre previa comunicación al teletrabajador; y
  - b) en el caso de que el servicio de prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de teletrabajo, es responsabilidad personal del empleado su implantación. La falta de adaptación de esas medidas puede dar lugar a la revisión de la autorización para teletrabajar.
14. Desde una perspectiva organizativa y de seguimiento, se crea una comisión técnica de seguimiento del teletrabajo, adscrita a la Dirección General competente en materia de función pública<sup>22</sup>.
15. En cuanto al procedimiento de acceso al teletrabajo, este se articula a través de una convocatoria anual<sup>23</sup>: las personas interesadas deben presentar su solicitud en el plazo fijado. Las solicitudes admitidas se remiten a las personas titulares de los servicios o direcciones de centro respectivos con el fin de estas emitan un informe favorable o desfavorable sobre las mismas. Ese informe se limitará a examinar si las funciones específicas que desarrolla habitualmente el empleado solicitante son o no susceptibles de ser prestadas en régimen de teletrabajo y, en su caso, debe indicar el número máximo de empleados que, dentro de esa unidad administrativa o centro, podrían prestar simultáneamente sus servicios en régimen de teletrabajo. Finalmente, las Secretarías Generales u órganos competentes de los organismos o entes públicos, previa comprobación de los requisitos y a la vista del informe específico antes mencionado, dictan resolución de autorización o denegación motivada de teletrabajo. En ambos casos se notificará la resolución al interesado.

Cabe tener presente que la autorización de teletrabajo puede ser revisada, lo que determinará su finalización o la modificación de sus términos, en los siguientes supuestos: a) por circunstancias sobrevenidas que afectan al empleado o a las necesidades del servicio se puede modificar la distribución de la jornada de trabajo entre teletrabajo y presencialidad, así como reducir el número de días semanales de teletrabajo; b) por necesidades del servicio debidamente acreditadas; c) por incumplimiento de las tareas concretas u objetivos fijados por el titular del servicio o unidad; d) por causas sobrevenidas que alteran sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución de autorización, en particular el incumplimiento de los requisitos

---

22. Respecto a su composición interna y funciones, vid artículo 12 del Decreto 1/2018.

23. Está regulado en el artículo 14 y ss. del Decreto 1/2018.

técnicos y estructurales; e) por la modificación de las circunstancias que motivaron su concesión; f) por no adoptar el empleado las medidas preventivas y correctoras recomendadas por el servicio de prevención; y, g) por no adoptar el empleado las medidas recomendadas en materia de protección de datos de carácter personal, así como de confidencialidad de los mismos. Y también cabe la suspensión temporal de la autorización por circunstancias sobrevenidas que afectan al empleado o a las necesidades del servicio que justifiquen tal medida.

Y, en fin, la situación de teletrabajo finaliza por las siguientes causas: a) el cumplimiento del plazo establecido en la resolución de autorización del teletrabajo; b) por el cese en el puesto de trabajo; c) por renuncia del teletrabajador; d) por fallecimiento; y, e) como consecuencia de la resolución de revisión de la autorización de teletrabajo.

16. Y, por último, cabe tener presente que es posible que sean varios los empleados que solicitan pasar al teletrabajo y no sea posible autorizarlos a todos. Para hacer frente a este tipo de situaciones, se prevé que cuando el número de solicitantes de un mismo servicio o centro fuera superior al número máximo de empleados que, a juicio del informe específico emitido por el titular del servicio o dirección del centro respectivo, pudiera encontrarse simultáneamente prestando sus servicios mediante el teletrabajo, las Secretarías Generales u órganos competentes de los organismos públicos procederán a la valoración de los diferentes solicitantes con el fin de establecer un orden de preferencia entre ellos. En todo caso, si concurren en un mismo centro, servicio o unidad administrativa solicitantes que ya hubieran disfrutado del teletrabajo en la convocatoria inmediatamente anterior con solicitantes que no lo hubieran disfrutado, estos últimos tienen preferencia.

Para la valoración de las solicitudes se tendrá en cuenta un baremo –con puntuación específica para cada caso– en el que se tienen en cuenta las siguientes circunstancias: a) la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral (tener hijos con discapacidad reconocida o grado y nivel de dependencia declarada, tener hijos menores de edad, tener el cónyuge o la pareja de hecho con discapacidad reconocida, o grado y nivel de dependencia declarada, o tener a otro familiar a cargo directo hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad reconocida, grado y nivel de dependencia declarada, siempre que exista relación de convivencia y no desempeñe una actividad retribuida); b) ser familia monoparental; c) tener una discapacidad reconocida relacionada con la movilidad o que afecta a la movilidad; y, d) la distancia de desplazamiento desde la localidad donde está el domicilio hasta el puesto de trabajo. En caso de igualdad en la puntuación total se desempatará, sucesivamente, con la puntuación más alta

obtenida en los diferentes apartados en el orden indicado. Si persiste el empate, se preferirá al empleado con más antigüedad en el puesto de trabajo. Y en último lugar, se resolverá por sorteo público. Si no se autorizan todas las solicitudes, se elabora una lista de aspirantes en reserva, que se ordenará en función de la puntuación obtenida.

En este ámbito cabe destacar, por último, que el Decreto 1/2018 otorga un trato especial a dos colectivos: las empleadas embarazadas y las empleadas víctimas de violencia de género. En el primer caso, cuando cumplan los requisitos y residan en una localidad distinta a la del centro de trabajo, pueden presentar la solicitud de teletrabajo en cualquier momento y obtener la correspondiente autorización. Y se dará por terminado el teletrabajo cuando finalice el periodo de gestación. Y, en el segundo caso, se aplica el mismo régimen, finalizando el teletrabajo en el momento en que la empleada deja de ser considerada víctima de violencia de género. En relación con esta última cuestión cabe tener presente lo señalado en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Cabe señalar que, aunque hemos puesto como ejemplo o modelo la regulación autonómica extremeña, la normativa aprobada en el resto de las Comunidades Autónomas citada páginas atrás es bastante semejante. A lo que cabe añadir que también siguen pautas muy comunes los reglamentos aprobados a nivel local, también mencionados anteriormente.

Por último, cabe destacar que esta etapa previa al Real Decreto-ley 29/2020 también se caracteriza por un casi nulo interés de la negociación colectiva desarrollada en las Administraciones Públicas en relación con el teletrabajo: de los doscientos ochenta y ocho convenios colectivos del personal laboral y acuerdos de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos vigentes en julio de 2020 en la provincia de Barcelona analizados para este trabajo<sup>24</sup>, solo doce hacen alguna referencia al teletrabajo (un 4,08% del total), y esa regulación es, además, muy escasa y genérica. Esto confirma que, cuando se ha querido regular el teletrabajo, se ha hecho, previa negociación con los representantes del personal, a través de decretos, resoluciones o reglamentos, tanto a nivel autonómico como local. Y, a nivel estatal, cabe mencionar la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado<sup>25</sup>.

---

24. Para este trabajo se ha optado por analizar todos los convenios colectivos del personal laboral y acuerdos de condiciones de trabajo de los funcionarios públicos vigentes en una provincia que tenga relevancia por motivo de su población; eligiéndose en concreto la provincia de Barcelona.

25. BOE de 23 de junio de 2006.

### 3. EL ALCANCE DEL REAL DECRETO-LEY 29/2020

Como ya hemos señalado, el objetivo de este Real Decreto-ley 29/2020 es regular, aunque sea de una forma muy escueta, el teletrabajo en todas las Administraciones Públicas, incorporando para ello un nuevo artículo 47 bis en el TREBEP<sup>26</sup>. En relación con dicha regulación cabe realizar varias consideraciones:

1. Se considera ineludible abordar, con carácter inmediato, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la Administración digital. Asimismo, cabe destacar el hecho de que el Real Decreto-ley 29/2020 apuesta claramente por la implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas más allá de las necesidades surgidas durante la pandemia de la covid-19. De este modo, en el preámbulo se señala que se considera que el teletrabajo constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de los empleados públicos, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una Administración más abierta y participativa. Supone el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la Administración digital, con las consiguientes ventajas tanto para los empleados, como para la Administración y la sociedad en general.
2. Cabe tener presente que el Real Decreto-ley 29/2020 se aplica al personal laboral y al personal funcionario de todas las Administraciones Públicas del país, pero, en cambio, el personal que presta sus servicios en las empresas públicas y en las fundaciones de carácter público se rige por lo dispuesto en el Real Decreto-ley 28/2020, esto es, por la normativa prevista para el sector privado. Por tanto, en un mismo “espacio público” se aplicarán dos normas distintas.
3. El nuevo artículo 47 bis del TREBEP tiene un carácter básico y afecta a todas las Administraciones Públicas. Por tanto, lo que se pretende es, como ya hemos señalado, configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus propios instrumentos normativos reguladores del teletrabajo, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral. Pero cabe tener en cuenta que, como ya ha manifestado la doctrina<sup>27</sup>, esta norma básica

---

26. Sobre el impacto de esta nueva regulación, Jiménez Asensio 2021, 23 y ss.; Mauri Majós 2021, 55 y ss.

27. Mauri Majós, Joan epr\*.

estatal carece de la densidad normativa necesaria para asegurar un principio básico de igualdad en su aplicación.

4. Respetando los mínimos del artículo 47 bis, el teletrabajo se realizará, como señalamos anteriormente, en los términos establecidos en las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Esto abre un triple escenario: 1) Administraciones Públicas que deciden regular el teletrabajo a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 29/2020; 2) Administraciones Públicas –pocas– que ya habían regulado el teletrabajo con anterioridad al Real Decreto-ley 29/2020, que han tenido un plazo de seis meses a partir del día 1 de octubre de 2020 para adaptar esa regulación al artículo 47 bis –cosa relativamente fácil dada su parquedad–; y, 3) Administraciones Públicas que no habían regulado antes el teletrabajo y que seguirán sin regularlo.

En todo caso, como señala el Real Decreto-ley 29/2020, se trata de una materia negociable en la correspondiente mesa de negociación entre la Administración y los representantes del personal y que afectará tanto al personal laboral como al personal funcionario de esa Administración. Cabe tener presente aquí, que esa negociación colectiva –que afecta a una materia común para ambos tipos de personal–, se llevará a cabo en los términos del artículo 37 del TREBEP y, en consecuencia, habrá cuestiones no negociables como los poderes de vigilancia y control o el porcentaje de prestación de servicios no presenciales (al afectar esto último al ejercicio de los derechos de los ciudadanos en forma presencial)<sup>28</sup>.

5. Como ya hemos señalado y ocurre también en el caso del Real Decreto-ley 28/2020, el Real Decreto-ley 29/2020 se dirige a la regulación del teletrabajo de la época post-covid. La idea, pues, es regular el teletrabajo como una modalidad concreta de prestación de servicios, al margen de las necesidades y preferencias surgidas durante la primera ola de la crisis de la covid-19 (aunque haya sido esta la que haya propiciado la aprobación de dicha regulación). Pero, junto a ello, cabe destacar que el artículo 47 bis del TREBEP no define los distintos tipos de teletrabajo que pueden plantearse en la práctica: el teletrabajo regular u ordinario, el teletrabajo extraordinario (vinculado, por ejemplo, a crisis sanitarias o ambientales) y el teletrabajo ocasional o complementario, presentando una falsa unidad de una realidad que puede contener distintas modalidades y distintos regímenes jurídicos<sup>29</sup>.
6. Cabe destacar que, a diferencia del Real Decreto-ley 28/2020, en este caso no se admite el teletrabajo como una modalidad ordinaria de prestación de

---

28. Mauri Majós 2020.

29. Mauri Majós epr\*.

servicios, como consecuencia de la diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones tienen encomendados, y en aras a garantizar su prestación. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada Administración Pública, donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Y, en todo caso, debe garantizarse la atención directa presencial a la ciudadanía. En fin, en las Administraciones Públicas el trabajo presencial sigue siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

7. Por otra parte, cabe señalar que el nuevo artículo 47 bis.1 del TREBEP recoge una definición de teletrabajo más estricta que la del Real Decreto-ley 28/2020, y adaptada al marco de las Administraciones Públicas, considerándose como tal 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 las tecnologías de la información y comunicación.

Por tanto, las funciones o competencias del puesto de trabajo deben poder desarrollarse a través del teletrabajo y, en todo caso, las necesidades del servicio de que se trate deben permitir el recurso al mismo. De este modo, las necesidades del servicio constituyen un límite o condicionante directo del teletrabajo, esto es, su utilización y mantenimiento deben venir supeditados a que se garantice la prestación de los servicios públicos y, en todo caso, habrá de asegurarse el cumplimiento de las necesidades del servicio de que se trate.

8. El teletrabajo debe ser expresamente autorizado por el órgano competente en cada Administración Pública y será compatible con la modalidad presencial. En la regulación de cada Administración se determinará la distribución concreta entre el trabajo presencial y el teletrabajo, así como el resto de las condiciones aplicables. En todo caso, el teletrabajo debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de los objetivos y la evaluación de su cumplimiento (elemento, este último, particularmente complejo).
9. El paso al teletrabajo, como no podía ser de otra manera, tiene un carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados (como podría ser, por ejemplo, una crisis sanitaria o una crisis ambiental por alta contaminación).

Y, junto a ello, en la regulación que puedan adoptar las Administraciones Públicas deben contemplarse criterios objetivos en el acceso al teletrabajo, que permitan, en su caso, la selección entre varios solicitantes y resolver, incluso, un posible empate. Esta cuestión se recoge, con bastante detalle, como vimos antes, en las normas autonómicas que han regulado el teletrabajo. Y también cabe recordar que, aunque se aplica la nota de voluntariedad, en el

marco de las Administraciones Públicas el paso al teletrabajo debe ser siempre autorizado por la correspondiente Administración.

10. Lógicamente, las personas que teletrabajan tienen los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que presta sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.
11. Obviamente, el teletrabajo no puede suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Asimismo, un requisito previo del mismo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto de trabajo, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
12. Y, finalmente, la correspondiente Administración Pública proporcionará y mantendrá a quien teletrabaje, los medios tecnológicos necesarios para su actividad. La regulación en esta materia es más restrictiva que la del Real Decreto-ley 28/2020, y, obviamente, el problema será determinar qué se entiende por “medios tecnológicos necesarios” en este ámbito. Será una cuestión que planteará discusión, sin duda alguna, en la correspondiente negociación colectiva. A nuestro entender, aquí cabe incluir, sin duda, un ordenador personal y la correspondiente conexión a internet (más difícil sería incluir obligatoriamente un equipo adicional como, por ejemplo, una impresora, por cuanto cabe entender que el empleado puede imprimir los documentos que necesite los días de trabajo presencial).

También cabe tener en cuenta que, en caso de abonarse algún tipo de compensación económica al empleado derivada del teletrabajo, esa cantidad cotizará siempre a la Seguridad Social, tanto por parte de la Administración como del empleado, al no estar excluida de la correspondiente base de cotización, conforme a lo previsto en los artículos 147 de la Ley General de la Seguridad Social y 23 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social. Y esa cantidad también tributará a los efectos de Hacienda.

#### 4. ALGUNOS EJEMPLOS DE LA REGULACIÓN POSTERIOR AL ARTÍCULO 47 BIS DEL TREBEP

Como señalamos anteriormente, el Real Decreto-ley 29/2020 fijó un periodo de seis meses para que las Administraciones Públicas que tuvieran regulado el teletrabajo

adaptasen su contenido a lo previsto en el nuevo artículo 47 bis del TREBEP. Y también es posible, como hemos manifestado, que las Administraciones Públicas, aun no teniendo una norma previa, regulen el teletrabajo teniendo en cuenta lo previsto en dicho precepto. Partiendo de todo ello, cabe preguntarse qué ha ocurrido al respecto en los últimos meses<sup>30</sup>. Aquí cabe señalar lo siguiente:

1. Algunas federaciones o asociaciones de municipios han aprobado modelos de reglamentos sobre teletrabajo, para facilitar la labor de los Ayuntamientos en esta materia. Así, a título de ejemplo, cabe citar el modelo de reglamento de la federación aragonesa de municipios, comarcas y provincias<sup>31</sup>.
2. En un análisis que no pretende ser exhaustivo, se han localizado más de veinte reglamentos sobre teletrabajo aprobados a nivel local entre el día 1 de octubre de 2020 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 29/2020) y el día 25 de mayo de 2021 (fecha de cierre de este trabajo). Así, entre otros, cabe mencionar los reglamentos de los Ayuntamientos de Valencia, Alfás del Pi, Granada, Alcalá la Real, Comillas, Priego de Córdoba o Alcantarilla<sup>32</sup>. A lo que cabe añadir que la Administración General del Estado también ha regulado esta materia, así como alguna Comunidad Autónoma (así, cabe mencionar la Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia<sup>33</sup>). Y,
3. respecto del contenido de estos nuevos reglamentos sobre teletrabajo, cabe destacar que son muy semejantes a los anteriores a la aprobación del artículo 47 bis del TREBEP. Así, a modo de ejemplo, en el reglamento sobre teletrabajo del Ayuntamiento de Priego de Córdoba<sup>34</sup> se señala que:
  - a) El teletrabajo tiene un carácter voluntario y reversible y su finalidad es conseguir una mayor eficacia en la prestación de los servicios, mediante una mejor organización del trabajo a través del uso de las nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - b) Se equiparan el trabajo a distancia y el teletrabajo, cuando aquel constituye una categoría más amplia, no vinculada necesariamente a un uso intensivo de las nuevas tecnologías. Los empleados pueden desarrollar

---

30. Un análisis muy interesante sobre esta cuestión en Mauri Majós epr\*.

31. <https://www.famcp.es/wp-content/uploads/Modelo-Reglamento-Famcp-Teletrabajo.pdf>.

32. También cabe mencionar el caso de los Ayuntamientos de Los Realejos, Riba-Roja, El Campillo, Benavente, Sant Adrià del Besòs, Paracuellos del Jarama, Ceuta, Concello de Naron, Lopera, Palau-Solità i Plegamans, Vandellòs i Hospitalet de l'Infant, Dosrius, Almoester y Sant Vicenç de Montalt. También cabe citar el reglamento del Consejo Comarcal del Ripollès.

33. DOG de 7 de enero de 2021.

34. BOP Córdoba de 23 de diciembre de 2020.



parte del contenido funcional de sus puestos de trabajo desde su domicilio o en el lugar libremente elegido por el empleado, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y bajo la dirección, coordinación y control de su supervisor/a y/o concejal delegado.

La implantación del teletrabajo será gradual y evolutiva en las áreas municipales que se estimen oportunas, siendo la comisión de seguimiento el órgano que establezca la temporalización en su implantación y la determinación de los puestos de trabajo concretos susceptibles de teletrabajo.

- c) El reglamento se aplica al personal funcionario y al personal laboral del Ayuntamiento y sus organismos autónomos, siempre que ocupen puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados mediante teletrabajo. En el caso del personal laboral y personal funcionario interino se exige una relación de servicios ininterrumpidos igual o superior a dos años.
- d) Los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo son: 1) los que pueden ser ejercidos de una forma autónoma y no presencial atendiendo a sus características específicas y los medios requeridos para su desarrollo; 2) aquellos que no pertenezcan a los siguientes, que requieren de un alto grado de presencialidad: los puestos en las oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía; los puestos de naturaleza eventual; los puestos de estructura que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión cuyas funciones conllevan básicamente la prestación de servicios presenciales; y la policía local y el personal de servicios.

A estos efectos, y a modo de referencia, se consideran puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados vía teletrabajo los determinados por la comisión de seguimiento, entendiéndose como tales al menos, aquellos que realicen de forma principal las siguientes funciones: la gestión de los sistemas de información y comunicaciones telemáticas; el análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones; la tramitación de expedientes; el estudio y análisis de proyectos; la elaboración de informes y asesoría; la gestión y control de la actividad económica y presupuestaria; y la atención telefónica y vía correo electrónico.

- e) El teletrabajo debe ser solicitado, debiendo emitir un informe no vinculante la jefatura de servicio del área donde presta servicios el empleado solicitante. Este informe contendrá necesariamente referencias tanto al cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento como la adecuada cobertura de las necesidades del servicio. El acceso al teletrabajo se llevará a cabo a través de resolución de la Alcaldía o de la persona en quien se delegue.

La resolución favorable al teletrabajo puede quedar sin efecto tanto a petición del empleado como a instancia del Ayuntamiento, ya sea por necesidades del servicio, incumplimiento de los objetivos establecidos, así como por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable. En todo caso, la resolución que deja sin efecto el teletrabajo, previa audiencia del empleado, debe ser motivada. La finalización del teletrabajo conlleva la incorporación del empleado a la modalidad presencial que tenía asignada con anterioridad.

Por otra parte, las solicitudes de teletrabajo pueden denegarse por las siguientes causas: 1) por no reunir el empleado los requisitos establecidos en el reglamento sobre teletrabajo; 2) por cambio de puesto de trabajo; 3) por necesidades del servicio; 4) por la imposibilidad de garantizar la conectividad en el lugar de teletrabajo; 5) por la no aceptación voluntaria del contenido íntegro del reglamento; y, 6) por cualquier otra causa debidamente justificada previo dictamen favorable de la comisión de seguimiento. Asimismo, la autorización de teletrabajo puede suspenderse temporalmente por circunstancias sobrevenidas que afecten al empleado o a las necesidades del servicio.

- f) Los empleados deben reunir y acreditar unos determinados requisitos: 1) estar en situación de servicio activo y acreditar una antigüedad mínima continuada de dos años en el Ayuntamiento o en cualquiera de sus organismos autónomos. También puede solicitarse el teletrabajo desde situaciones administrativas distintas a la de servicio activo que conlleven la reserva del puesto de trabajo; 2) desempeñar un puesto de trabajo susceptible de teletrabajo; 3) tener los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, teóricos y prácticos que requiere el ejercicio de las funciones objeto de teletrabajo; y, 4) disponer o adquirir el compromiso de disponer, en la fecha en que comience el teletrabajo, del equipo informático y sistemas de comunicación necesarios. En esta cuestión cabe recordar que, como hemos visto, el artículo 47 bis.4 del TREBEP señala que será la Administración la que proporcionará los medios tecnológicos necesarios para el teletrabajo.

En cuanto a los medios con los que debe contar el empleado son los siguientes: hardware (ordenador personal, ordenador portátil, tableta y sus correspondientes periféricos, etc.) que reúna los requisitos técnicos mínimos exigidos por el Ayuntamiento; software (disponer de alguno de los programas para realizar videollamadas habitualmente utilizados); conexión de red suficiente y segura para poder desempeñar las tareas propias del puesto de trabajo en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo (en ningún caso se autoriza el uso de

- conexiones a internet de uso compartido y público) y un número de teléfono de contacto que será facilitado al superior y al correspondiente responsable político. El Ayuntamiento evaluará y pondrá a disposición del empleado las aplicaciones informáticas precisas para el cumplimiento de las funciones, así como la asistencia técnica necesaria para su realización. Corresponde al empleado resolver las incidencias imputables a su equipo informático y a su conectividad, para lo cual contará con el apoyo técnico y el asesoramiento del Ayuntamiento. Y, en fin, pueden revisarse las condiciones del equipo empleado para teletrabajar en cualquier momento, previa comunicación al teletrabajador y siempre que, con carácter previo, este haya autorizado expresamente y por escrito el acceso a sus equipos informáticos. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones del empleado.
- g) Como ya era habitual antes del Real Decreto-ley 29/2020, se fijan criterios de preferencia para los casos en que varios empleados quieran teletrabajar en la misma unidad y no sea posible autorizarlos a todos. A estos efectos, se prevé que se potenciará la modalidad de teletrabajo rotativo entre todos los miembros de la unidad administrativa. No obstante, si, por cuestiones de organización administrativa, no es viable otorgar el teletrabajo a todos, agotadas las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados y el Ayuntamiento, se valorarán con carácter preferente las siguientes circunstancias debidamente acreditadas: 1) empleados que tienen a su cargo personas mayores de sesenta y cinco años que precisan cuidados continuados, hijos menores de catorce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad o familiares con una enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad; 2) empleadas víctimas de violencia de género; 3) empleados con discapacidad; 4) personas de sesenta años o más, o que pertenezcan a un grupo de riesgo para la salud; 5) empleados con domicilio habitual a más de 10 kilómetros del centro de trabajo; y, 6) realización de estudios reglados.
- h) En cuanto a la organización y supervisión del teletrabajo, se establece que corresponde a las jefaturas de servicio o responsables de unidad determinar las tareas concretas que los empleados deben realizar en la modalidad de teletrabajo, y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado de acuerdo con los objetivos y resultados a conseguir, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medición que permitan comprobar que tales objetivos se han cumplido. De los resultados del seguimiento se dará cuenta periódicamente a la comisión de seguimiento.

El teletrabajo, por su naturaleza, comporta de manera inherente una especial flexibilidad en la jornada y en los horarios ordinarios. Sin embargo, se pueden fijar unos periodos mínimos de interconexión para la realización del trabajo o, incluso, que estos periodos de interconexión se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas, en las que las necesidades del servicio hacen necesaria la intercomunicación entre la Administración y el teletrabajador.

- i) Respecto a la duración del teletrabajo, esta se determina en la correspondiente resolución, aunque la duración máxima es de un año, con la particularidad de que, si llegado el vencimiento no se manifiesta lo contrario, el teletrabajo se entiende prorrogado por un año más.
- j) En cuanto a la distribución de la jornada, se establece que esta se fijará por acuerdo entre la Administración y el empleado en la resolución de la Alcaldía o persona en quien se delegue dictada al efecto según aconseje la mejor prestación del servicio. La jornada de trabajo se distribuirá para que, como máximo, el 60 por 100 del tiempo de trabajo mensual sea prestado vía teletrabajo y el resto de acuerdo con la jornada y el horario habituales. Cualquier excepción debe estar documentada y debidamente justificada. Asimismo, se pueden fijar periodos mínimos de interconexión para la realización del trabajo e, incluso, que estos periodos se hagan coincidir con unas franjas horarias determinadas en las que las necesidades del servicio hacen necesaria la intercomunicación. En fin, es posible que, atendiendo a las características específicas de los puestos de trabajo, se establezca una distribución de la jornada de teletrabajo superior a la antes apuntada sin que, salvo excepciones debidamente justificadas, pueda ser superior al 80 por 100 de la jornada de trabajo mensual.

Por otra parte, el Ayuntamiento establecerá y adaptará los mecanismos de comprobación del cumplimiento horario, siendo obligatorio el fichaje diario al igual que en la jornada presencial. El empleado debe completar en la casilla “observaciones” de la herramienta de fichaje la palabra teletrabajo para indicar su situación al resto de la plantilla.

- k) Durante el teletrabajo los empleados tienen los mismos derechos y deberes que el resto del personal, salvo las especialidades que se recogen en el propio reglamento de teletrabajo. El teletrabajo en ningún caso afectará a las retribuciones de los teletrabajadores, quienes continuarán percibiendo las mismas retribuciones que les correspondería percibir en caso de prestar sus servicios de manera presencial.

En materia de formación, el Ayuntamiento promoverá la impartición de las actividades formativas que sean necesarias para hacer posible

la capacitación de los teletrabajadores y de sus supervisores. Estas actividades pueden comprender la formación sobre aspectos esenciales para la prestación de servicios en régimen de teletrabajo tales como la seguridad informática, la protección de datos, la prevención de riesgos laborales o la aplicación de sistemas de gestión por objetivos y evaluación del desempeño. Esta formación tiene carácter obligatorio.

De forma específica, en materia de prevención de riesgos laborales se establece que el teletrabajador tiene derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud, resultando de aplicación la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. Asimismo, se garantiza el derecho a la desconexión digital durante los periodos de vacaciones anuales, descanso diario o semanal, así como durante los días de disfrute de los permisos y licencias. Durante dichos periodos los teletrabajadores tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, sea cual sea el medio utilizado (correo físico, comunicación telefónica o por medios telemáticos), remitida por su supervisor u otros empleados del Ayuntamiento o sus patronatos. Asimismo, tienen derecho a no responder hasta la siguiente jornada a las comunicaciones que reciban por cualquier medio fuera de su jornada laboral. El Ayuntamiento organizará periódicamente acciones formativas en esta materia y divulgará la información adecuada sobre riesgos laborales del teletrabajo.

Por otra parte, el lugar de teletrabajo –“oficina a distancia”- debe cumplir, en todo caso, con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, corriendo a cargo del propio empleado los gastos que se pueden generar por la compra de mobiliario de oficina, a los efectos de cumplir con dicha normativa. Una vez autorizado el teletrabajo, el servicio de prevención ajeno, a través del departamento de recursos humanos, remitirá al empleado el correspondiente cuestionario de autoevaluación de prevención de riesgos laborales, que debe ser devuelto debidamente cumplimentado y firmado para su valoración. Es responsabilidad del teletrabajador el cumplimiento de lo declarado en el cuestionario, así como la adopción de las medidas correctoras que se le propongan. Igualmente, el teletrabajador puede solicitar que el servicio de prevención ajeno proceda al examen de su puesto de teletrabajo. Se accederá a esa petición cuando el departamento de recursos humanos considere que es necesaria esa presencia domiciliaria. Y,

- l) finalmente, se crea una comisión de seguimiento, que actúa como órgano colegiado de evaluación, seguimiento y control del teletrabajo en el Ayuntamiento y los patronatos.

En definitiva, como ya hemos señalado, la regulación posterior al Real Decreto-ley 29/2020 a nivel local posee contenidos muy semejantes a los existentes con anterioridad a dicho Real Decreto-ley, y también cabe destacar que los contenidos son bastante parecidos en los distintos reglamentos. Y de esos contenidos, a nuestro entender, resulta especialmente relevante la forma como se articula la distribución de la jornada (el porcentaje de teletrabajo y presencialidad y la organización interna de la propia jornada, fijando o no horarios de intercomunicación obligatoria con la Administración, así como el establecimiento de mecanismos de control del cumplimiento de la jornada por parte del Ayuntamiento y el reconocimiento del derecho a la desconexión digital). Pero donde, probablemente, se encuentra el problema es en la forma cómo se ha regulado la cuestión del equipamiento y los medios técnicos.

En efecto, como ya hemos afirmado, el artículo 47 bis.4 del TREBEP prevé, con carácter de norma básica, que la Administración proporcionará los medios necesarios y, en cambio, los reglamentos sobre teletrabajo han optado, como hemos visto, por establecer que será el propio empleado quien los ponga a disposición de la Administración para el ejercicio del teletrabajo. A nuestro entender, esta regulación local no cumple con lo dispuesto en el TREBEP, aunque sea fruto de la negociación colectiva, tal y como también exige el Real Decreto-ley 29/2020. Esta cuestión puede ser fuente futura de problemas y reclamaciones.

Finalmente, a un nivel territorial más amplio, cabe mencionar aquí el reciente Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021, cuyos contenidos esenciales son los siguientes:

1. El teletrabajo tiene un carácter voluntario y reversible y su utilización está supeditada a que se garantice la prestación de los servicios. En el caso de situaciones excepcionales de fuerza mayor que supongan la restricción o limitación de la movilidad acordada por la autoridad competente, se podrá autorizar la prestación de servicios por teletrabajo de una forma forzosa, mientras persistan tales circunstancias. Con ello se regula el teletrabajo ordinario –siempre voluntario– y el teletrabajo excepcional, vinculado a situaciones de fuerza mayor –que puede ser de carácter forzoso, tal y como está ocurriendo, por otra parte, durante la pandemia de la covid-19-.
2. El acuerdo sobre teletrabajo no se aplica al personal militar de las Fuerzas Armadas, ni al personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ni al destinado en establecimientos sanitarios, ni al que presta sus servicios en los centros docentes o de apoyo a la docencia, ni a Jueces, Magistrados, Fiscales, y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia. Estos colectivos se registrarán, en su caso, por su normativa específica en materia de teletrabajo. Por tanto, es posible que existan regímenes específicos sobre teletrabajo en relación con determinados colectivos de empleados públicos.

3. El teletrabajo se aplica a los puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados por esta vía, previa solicitud y autorización, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias de cada departamento u organismo, y garantizando, en todo caso, la atención directa presencial a la ciudadanía, y estará sujeto, en todo caso, a las necesidades del servicio.

Cada departamento ministerial u organismo público debe realizar un estudio previo de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo, en función de las tareas encomendadas, previa negociación con los sindicatos en la Mesa delegada correspondiente, de acuerdo con los criterios comunes que se establezcan.

Asimismo, es necesaria la previa identificación de los objetivos y la evaluación de su cumplimiento, cuyos criterios generales serán objeto de negociación en cada Mesa delegada, para los puestos que vayan a prestarse vía teletrabajo. Se llevará a cabo un seguimiento y evaluación del teletrabajo, analizando el impacto que tiene en los empleados, la organización, así como en la prestación de los servicios públicos, dando cuenta a los sindicatos. Se tendrá especialmente en cuenta la perspectiva de género y de corresponsabilidad, los posibles impactos psicosociales y los efectos de carácter geográfico.

4. Cada departamento ministerial u organismo público, con la debida interlocución con los sindicatos en la Mesa delegada o ámbito de negociación correspondiente, adaptará a sus particularidades la norma que se dicte en desarrollo del artículo 47 bis del TREBEP por la Administración General del Estado.
5. Por otra parte, el teletrabajo implica el mantenimiento de los derechos correspondientes como empleado, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital, los derechos colectivos y de representación, y prestando en todo caso una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos. La Administración facilitará a los sindicatos los medios para ejercer su representación sindical sin menoscabo del ejercicio de los derechos de naturaleza colectiva de los empleados.

Lógicamente, los teletrabajadores tienen los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que presta sus servicios en la modalidad presencial, sin que puedan sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones de trabajo, incluyendo la retribución, el tiempo de trabajo, la formación y la carrera profesional.

6. El acceso al teletrabajo debe realizarse o bien a través de convocatorias públicas de carácter periódico, como mínimo con un carácter anual, o bien a través de sistemas de gestión permanente de solicitudes, que permitan el acceso en condiciones de igualdad. Los puestos de teletrabajo se relacionarán por el órgano convocante en una lista, que estará a disposición de los sindicatos

representados en la Mesa delegada correspondiente, donde se identificará el puesto, la persona que lo ocupa, la modalidad de teletrabajo y la fecha de autorización.

Para acceder al teletrabajo se debe estar en servicio activo y acreditar una antigüedad mínima de un año en el puesto y unidad, sin perjuicio de los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones en esta modalidad de trabajo, que deben ser públicos. Pueden tenerse en cuenta otros criterios como la discapacidad, la salud, ser víctimas de terrorismo o de violencia de género, etc. La autorización requiere el informe previo del superior jerárquico y su denegación debe ser motivada, sin que el mero cumplimiento de los requisitos para el acceso a la convocatoria presuponga la concesión.

7. Los empleados tienen derecho a una adecuada protección en materia de prevención de riesgos laborales, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social. Los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en la normativa específica que desarrolle el teletrabajo, adaptando a este respecto el Real Decreto 67/2010, de 29 de enero.

El desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración se efectuará con arreglo a la determinación por el servicio de prevención de los riesgos que se derive de la recogida de la información necesaria a través de una autoevaluación a cumplimentar por el teletrabajador, que aportará de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados.

8. Se proporcionará a los teletrabajadores un equipo informático con tarjeta de datos y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como la formación específica en el uso de las herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo.
9. El modelo general de teletrabajo, en cómputo mensual, consiste en dos días en modalidad presencial y tres días de teletrabajo. La jornada de teletrabajo será la que corresponda a cada empleado de acuerdo con el calendario laboral y las instrucciones de jornada y horarios. Se puede prever la existencia de un horario fijo de disponibilidad y localización dentro de la jornada laboral, así como mecanismos de control del cumplimiento de la jornada, como el fichaje, y el seguimiento de la gestión y trabajos encomendados.

Cabe tener en cuenta, no obstante, que se puede articular una modalidad específica de teletrabajo dirigida expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por el departamento ministerial u organismo público, con una modalidad de presencialidad de al



menos un 10 por 100 mensual. Esta modalidad está prevista para los siguientes supuestos: favorecer la presencia de la Administración del Estado en el territorio, en aquellas zonas en declive demográfico, y atender a la prestación de servicios en ámbitos geográficos de difícil cobertura.

10. Y, finalmente, las condiciones de teletrabajo y el puesto concreto se incluirán en un modelo de acuerdo de teletrabajo, que debe incluir las condiciones de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo autorizada, tales como las jornadas de teletrabajo y presencial; el horario de disponibilidad, las tareas, los objetivos, los criterios de evaluación, la ubicación o duración de la autorización; y la referencia a las causas de suspensión y revocación, así como las posibles condiciones para su prórroga, que no superará en total un tiempo máximo de dos años para la modalidad general. El acuerdo de teletrabajo puede ser objeto de renuncia o de revocación. También puede ser objeto de modificación, previo acuerdo de las partes. En todo caso, el empleado debe comunicar a la Administración cualquier modificación que se produzca en su situación laboral.

## 5. CONCLUSIONES

Si bien el teletrabajo ya se venía desarrollando en las Administraciones Públicas, aunque con una mínima incidencia, antes de la terrible pandemia que estamos viviendo, su mayor expansión a partir de la primera ola de la covid-19 ha llevado a su regulación general, vía norma básica, a través del Real Decreto-ley 29/2020.

Sin embargo, a nuestro entender, ese Real Decreto-ley, que ha incorporado el nuevo artículo 47 bis del TREBEP, es demasiado escueto y no sirve suficientemente de guía para establecer unas pautas claras respecto a cómo debe articularse el teletrabajo en las Administraciones Públicas en la época post-covid. Ello comporta, en la práctica, que deben ser las propias Administraciones Públicas las que deben establecer las pautas, lo que les facilita, eso sí, su adaptación a sus propias necesidades, pero también implica una diversidad de regulaciones que no era necesaria ni siempre es buena. Hubiera sido más útil seguir el modelo del Real Decreto-ley 28/2020 para el sector privado y haber incorporado en el TREBEP una regulación más completa y rigurosa del fenómeno del teletrabajo.

En todo caso, tal y como hemos constatado en este trabajo, al menos de momento, los reglamentos sobre teletrabajo aparecidos tras el Real Decreto-ley 29/2020 siguen, en gran medida, los mismos contenidos recogidos en los reglamentos anteriores al mismo, planteando únicamente dudas la forma como se trata el tema del equipamiento técnico necesario para teletrabajar. En esta cuestión, tal y como ya hemos señalado, a nuestro entender, no se está respetando lo señalado en el artículo 47 bis.4 del TREBEP.

Sin embargo, dado que se espera que el teletrabajo se mantenga en un nivel significativo, tanto en el momento presente como en el futuro, será interesante ver cómo va evolucionando su regulación y su aplicación práctica en las Administraciones Públicas. Sin duda, las Administraciones serán un perfecto campo de pruebas para constatar las posibles ventajas –y también las evidentes desventajas– que tiene el teletrabajo como forma concreta de organización del trabajo, tanto para la prestación de los servicios públicos como para la propia organización y los empleados.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- De las Heras García, Aránzazu (2016), *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*, Madrid.
- Izquierdo Carbonero, Francisco Javier (2006), *El teletrabajo*, Madrid.
- Jiménez Asensio, Rafael (2021), “El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 4, 18-39.
- Lousada Arochena, José Fernando; Ron Latas, Ricardo Pedro (2015), “Una mirada periférica al teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, Lourdes (Ed.), *Trabajo a Distancia y Teletrabajo*, Pamplona, 31-46.
- Mauri Majós, Joan (2020), “La reglamentación del teletrabajo en las administraciones locales”, Seminario sobre Relaciones Colectivas, FMC (Federación de Municipios de Cataluña): [formacio.fmc.cat/09/index.asp?opc=20&titol=Seminari%20de%20Relacions%20col%20B7lectives&id\\_curs=500&tip=v&fol=692](http://formacio.fmc.cat/09/index.asp?opc=20&titol=Seminari%20de%20Relacions%20col%20B7lectives&id_curs=500&tip=v&fol=692)
- Mauri Majós, Joan (2021), “La regulación del teletrabajo en las entidades locales”, *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 4, 54-75.
- Mauri Majós, Joan (epr\*), “La adaptación de las normas locales sobre el régimen jurídico del teletrabajo” (en prensa).
- Mella Méndez, Lourdes (2017), “Configuración general del trabajo a distancia en el derecho español”, en Mella Méndez, Lourdes (Dir.), *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*, Madrid.
- Sierra Benítez, Esperanza Macarena (2011), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Sevilla.
- Thibault Aranda, Javier (2000), *El teletrabajo*, Madrid.

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<b>Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia</b>	<b>Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia</b>
<b>Artículo 1. Ámbito de aplicación.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 2. Definiciones.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 3. Limitaciones en el trabajo a distancia.</b>	Sin modificaciones.
<p><b>Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.</b></p> <p>1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras o trabajadoras a distancia y sus características</p>	<p><b>Artículo 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.</b></p> <p>1. Las personas que desarrollan trabajo a distancia tendrán los mismos derechos que hubieran ostentado si prestasen servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguna de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en el empleo, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional. Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, las personas que desarrollan total o parcialmente trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.</p> <p>2. Las personas que desarrollan trabajo a distancia no podrán sufrir perjuicio alguno ni modificación en las condiciones pactadas, en particular en materia de tiempo de trabajo o de retribución, por las dificultades, técnicas u otras no imputables a la persona trabajadora, que eventualmente pudieran producirse, sobre todo en caso de teletrabajo.</p> <p>3. Las empresas están obligadas a evitar cualquier discriminación, directa o indirecta, particularmente por razón de sexo, <u>edad, antigüedad o grupo profesional o discapacidad</u>, de las personas trabajadoras que prestan servicios a distancia. Igualmente, las empresas están obligadas a tener en cuenta a las personas teletrabajadoras</p>

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y  
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.</p>	<p>o trabajadoras a distancia y sus características laborales en el diagnóstico, implementación, aplicación, seguimiento y evaluación de medidas y planes de igualdad.</p> <p>4. De conformidad con lo previsto en la normativa aplicable, las empresas deberán tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia, especialmente del teletrabajo, en la configuración y aplicación de medidas contra el acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por causa discriminatoria y acoso laboral. En la elaboración de medidas para la protección de las víctimas de violencia de género, deberán tenerse especialmente en cuenta, dentro de la capacidad de actuación empresarial en este ámbito, las posibles consecuencias y particularidades de esta forma de prestación de servicios en aras a la protección y garantía de derechos sociolaborales de estas personas.</p> <p>5. Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.</p>
<b>Artículo 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 9. Derecho a la formación.</b>	Sin modificaciones.
<b>Artículo 10. Derecho a la promoción profesional.</b>	Sin modificaciones.
<p><b>Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.</b></p> <p>1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado</p>	<p><b>Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.</b></p> <p>1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado</p>

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y  
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. 2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.</p>	<p>por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. <u>En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.</u></p> <p>2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo.</p>
<p><b>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.</b></p> <p>1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto</p>	<p><b>Artículo 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.</b></p> <p>1. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán tener en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos <u>y de accesibilidad del entorno laboral efectivo.</u> En particular, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la jornada. La evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.</p> <p>2. La empresa deberá obtener toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza</p>

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y  
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<p>de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.</p>	<p>respecto de sus resultados, y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que, conforme a lo recogido en el acuerdo al que se refiere el artículo 7, se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.</p>
<p><b>Artículo 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 20. Protección de datos y seguridad de la información.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos.</b></p>	<p>Sin modificaciones.</p>
<p><b>Artículo 22. Facultades de control empresarial.</b> La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad.</p>	<p><b>Artículo 22. Facultades de control empresarial.</b> La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, incluida la utilización de medios telemáticos, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, <u>sus circunstancias personales, como la concurrencia de una discapacidad.</u></p>

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y  
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

<b>DISPOSICIONES ADICIONALES:</b>	
<b>Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.</b>	Sin modificaciones.
<b>Disposición adicional segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.</b> Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se registrará en esta materia por su normativa específica. (...)	Sin modificaciones.  (...)
<b>DISPOSICIONES TRANSITORIAS:</b>	
<b>Disposición transitoria primera. Situaciones de trabajo a distancia existentes a la entrada en vigor del real decreto-ley.</b>	Sin modificaciones.
<b>Disposición transitoria segunda. Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.</b> Hasta que se apruebe la normativa prevista en la disposición adicional segunda, se mantendrá en vigor para el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas lo previsto por el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley.	<b><u>Disposición transitoria segunda. Irretroactividad.</u></b> Las infracciones en el orden social cometidas con anterioridad a la entrada en vigor del apartado dos de la disposición final primera de la presente Ley se sancionarán conforme a las cuantías sancionatorias previstas con anterioridad a dicha fecha.
<b>Disposición transitoria tercera. Trabajo a distancia como medida de contención sanitaria derivada de la COVID-19.</b> (...)	Sin modificaciones.  (...)
<b>DISPOSICIONES FINALES:</b>	
<b>Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</b> Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:  «1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los	<b>Disposición final primera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.</b> Uno. Se modifica el apartado 1 del artículo 7 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, con la siguiente redacción:  «1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo, cuando este requisito sea exigible o lo haya solicitado la persona trabajadora, o no formalizar el acuerdo de trabajo a distancia en los

ANEXO

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL REAL DECRETO LEY 28/2020 Y  
LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA

términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.» (...)	términos y con los requisitos legal y convencionalmente previstos.» (...)
<b>Disposición final decimotercera. Título competencial.</b>	Sin modificaciones.
<b>Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.</b> 1. El presente real decreto-ley entrará en vigor a los 20 días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo establecido en su disposición adicional séptima. 2. No obstante, las disposiciones adicionales tercera, cuarta, quinta y sexta, la disposición transitoria cuarta, así como las disposiciones finales cuarta, quinta, octava, novena, décima, undécima y duodécima entrarán en vigor el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».	<b>Disposición final decimocuarta. Entrada en vigor.</b> <u>Esta Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», excepto el apartado dos de la disposición final primera, que modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que entrará en vigor el 1 de octubre de 2021.</u>