

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES LOCALES

THE REGULATION OF TELEWORKING IN LOCAL ENTITIES

Joan Mauri Majós

Profesor titular (EU) de Derecho Administrativo
Departamento de Derecho Administrativo, Derecho
Procesal y Derecho Financiero y Tributario
Universidad de Barcelona
jmaurim@ub.edu

<https://doi.org/10.47623/ivap-rvvp.19.2020.ab.03>

Recibido: 26/02/2021

Aceptado: 17/03/2021

© 2021 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento — NoComercial — SinObraDerivada (by-nc-nd)



Laburpena: Administrazio publiko guztietan telelanaren modalitatea 2021eko apirilaren 1a baino lehen arautzeko tresna arautzaile bat onartu behar denez, beharrezkoa da haren maila, lantze-prozedura eta prestatu beharreko funtsezko edukiak zehaztea; eta, horretarako, urrutiko lanaren erregulazioak Autonomia Erkidegoko eta Tokiko Administrazioan urte luzez egituratu dituen erakunde— eta antolaketa-formen gordailua hartu behar da oinarri moduan. Jarduteko esparrua hobeto ezagutzeko, erabili beharreko estandar operatiboak eta erabil daitezkeen formulak aurkezten dira, eta telelana sartzeko ekarriko duen antolaketa-aldaketa nabarmentzen da.

Gako-hitzak: arautzeko tresnak, enplegatu publikoak, telelana, toki-erakundeak.

Resumen: La necesidad de aprobar un instrumento normativo regulador de la modalidad de teletrabajo antes del 1 de abril de 2021 en todas las Administraciones públicas, exige precisar su rango, procedimiento de elaboración y contenidos esenciales que se han de elaborar en base al depósito de formas institucionales y organizativas que la regulación del trabajo a distancia ha ido articulando durante largos años en la Administración autonómica y local. Para conocer el marco en el que se va a tener que actuar se presentan los estándares operativos al uso y las fórmulas que se pueden utilizar, enfatizándose el cambio organizativo que la introducción del teletrabajo va a suponer.

Palabras clave: entidades locales, instrumentos normativos, personal empleado público, teletrabajo.

Abstract: The need to approve a normative instrument regulating the telework modality in all Public Administrations before April 1, 2021 requires the specification of their rank, procedure of production and essential contents which must be drawn up based on the repository of institutional and organizational formats that the regulation of remote work has articulated over a long number of years in the autonomous and local administration. To know the framework in which action will have to be taken the usual operating standards and the formulas that can be used are presented, emphasizing the organizational change that the introduction of teleworking will represent.

Keywords: local entities, normative instruments, public employees, telework.

Sumario:

1. Planteamiento.— 2. La regulación jurídica del tipo teletrabajo.— 3.— El concepto de teletrabajo.— 4.— Voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo.— 5.— Igualdad de trato y teletrabajo.— 6.— La dotación y el mantenimiento de medios tecnológicos.— 7.— Poder de dirección y teletrabajo.— 8. Referencias bibliográficas.

1. Planteamiento

Nuestro análisis pretende dos objetivos:

a) Ser un estudio del sistema de fuentes que ha de ordenar la modalidad del teletrabajo en el ámbito local y de su forma de elaboración, en la que sin duda va a tener un importante papel la negociación colectiva, pero, por lo que parece, también una particular forma de autonomía individual, o si se quiere, de participación individual en la definición del contenido de la relación de servicios propia y específica de teletrabajo.

b) Ser una primera introducción a los elementos estructurales de la modalidad de prestación de servicios a distancia, tal como ha sido dibujada en el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a las crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (en adelante, RDL-TAP) que introduce un nuevo artículo 47 bis en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP), prestando una especial atención al concepto de teletrabajo, a su carácter voluntario y reversible pero autorizado, a la idea de trabajo igual entre el personal empleado a distancia y el que preste servicios en la forma presencial, a la obligación de dotación de los medios tecnológicos necesarios para la actividad, y a la indicación de un sistema de control a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

La orientación de nuestra contribución, especialmente dedicada al teletrabajo en el ámbito de la Administra-

ción local, exige una metodología particular. Aquí no se trata solo de elaborar una serie de tesis doctrinales, se pretende también utilizar el depósito de fórmulas institucionales y organizativas que la regulación del teletrabajo en el ámbito de las diferentes Administraciones públicas ha ido acumulado, para determinar los estándares al uso en la regulación de esta modalidad de prestación del servicio y su posible compatibilidad con las normas introducidas por la legislación básica estatal de normalización del teletrabajo, con la única finalidad de contribuir al necesario proceso de creación o adaptación normativa que deberá darse en el año en curso.

2. La regulación jurídica del tipo teletrabajo

La ordenación jurídica de una materia exige su configuración como un ámbito de contenido estable que pueda ser objeto de tratamiento normativo por quien tenga competencia para ello a través del procedimiento debido, lo que permite dotarla de validez y eficacia con su correspondiente integración en el ordenamiento jurídico.

Los conceptos de materia, competencia, procedimiento, validez y eficacia resultan ser esenciales para la integración de un orden jurídico que permita la correcta utilización de una determinada institución propia de un sistema normativo, en este caso, del sistema regulador del empleo público en la Administración local.

Nada de todo esto queda claro cuando nos aproximamos al estudio del teletrabajo. A reserva del concepto que después se tratará, de entrada, convendría

saber qué tipo de instituto jurídico es el teletrabajo. El artículo 47 bis del TREBEP lo define como una «modalidad de prestación de servicios», pero el preámbulo de la norma que lo regula se refiere al teletrabajo como un «instrumento organizativo» o una «forma de organización de la prestación de servicios». Por si eso fuera poco, la ordenación básica del teletrabajo se introduce en el artículo 47 bis del TREBEP, lo que topográficamente sitúa la materia en el título III, dedicado a los derechos y deberes de los empleados públicos, dentro de su capítulo V, que contiene el derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Lógicamente, con este dato es fácil deducir que el teletrabajo es para el legislador básico una modalidad de jornada especial de trabajo o una forma de realización de la jornada de trabajo.

Pues bien, si se atiende a los distintos elementos que caracterizan la relación jurídica del trabajo a distancia como puede ser el elemento espacial, el instrumental o el organizativo, ninguno de ellos aboga por la consideración del trabajo a distancia como una forma de gestión del tiempo de trabajo (García Romero, 2012, pp. 29-31).

El teletrabajo es una forma de organización y ejecución de la prestación de servicios a distancia (Thibault Aranda, 2020, p. 5). Por ello, muy probablemente su ubicación sistemática en el seno del Estatuto de los empleados públicos hubiera estado más lograda con su inclusión en el título V, relativo a la ordenación de la actividad profesional, dentro del Capítulo II, dedicado a la estructuración de los recursos humanos y a las formas de desempeño de los puestos de trabajo.

Entendiendo el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación del servicio a distancia, el teletrabajo es en esencia un instrumento que puede ser regulado por una Administración en ejercicio de sus potestades de organización sin perjuicio de los límites que a las decisiones administrativas se puedan imponer por su posible afectación de las condiciones de trabajo del personal empleado público.

De hecho, todo esto puede desprenderse del reenvío que la norma básica estatal hace a los instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en cada una de nuestras Administraciones públicas, instrumentos que se definirán en uso de sus potestades de organización.

La regulación del teletrabajo en las Administraciones públicas contenida en el artículo 47 bis del TREBEP pretende la introducción de unas reglas que sirvan de base común para el desarrollo de la figura en todas las Administraciones públicas. Su objeto es, por tanto, configurar un marco normativo mínimo y esencial, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las

Administraciones públicas como desde el punto de vista, más concreto y específico, de los derechos y deberes del personal empleado público.

Es la norma básica estatal, más concretamente el párrafo segundo del artículo 47 bis del TREBEP, la que permite que la prestación del servicio mediante teletrabajo se pueda realizar: «en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto». Por si eso fuera poco, la disposición final segunda del RDLTAP, dispone que son: «Las Administraciones públicas las que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley». Por lo tanto, son las Administraciones públicas las que ostentan la potestad suficiente para que: «puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones públicas, en uso de sus potestades de organización», tal como se explicita en la exposición de motivos del RDLTAP.

Lógicamente ello no impide ni desplaza el ejercicio de la competencia de las comunidades autónomas en materia de función pública, que podrán ejercer sobre la modalidad de teletrabajo que se pueda implantar en las Administraciones de su territorio, resultando perfectamente posible que la legislación autonómica pudiera establecer una regulación general aplicable al personal al servicio de las Administraciones de su circunscripción (Jiménez Asensio, 2020, pp. 7-15).

Del enunciado del artículo 47 bis.2 del TREBEP que se refiere a una noción tal inespecífica como la de «normativa de desarrollo» se podría desprender fácilmente esta consecuencia. Si eso es así, habrá que recordar que el ejercicio de la competencia autonómica en materia de función pública ha de hacerse respetando el principio de autonomía local, lo que implica el mantenimiento de la capacidad de autoorganización de las distintas corporaciones territoriales y, más concretamente, de la competencia propia de cada Administración local sobre la organización de su personal.

Con todo, una lectura sistemática del preámbulo y de los preceptos del RDLTAP nos permite afirmar que la intención del legislador estatal no ha sido la de llamar a la Ley autonómica para establecer una regulación de desarrollo aplicable a los empleados públicos de las Administraciones de su ámbito territorial. De hecho, ello supondría una auténtica novedad, ya que, hoy por hoy, no hay ninguna norma autonómica reguladora de la prestación del servicio a distancia que resulte de aplicación a la ordenación del teletrabajo del personal autonómico y local. Por lo tanto, puede afirmarse que la intención consciente del legislador básico ha sido permitir regular el teletrabajo de su personal a todas las Administraciones públicas que puedan hacerlo.

En consecuencia, se puede afirmar que son los órganos de gobierno de cada entidad local los que resultan habilitados directamente por la legislación estatal para ordenar el teletrabajo de su personal, sin necesidad de que las bases hayan de ser desarrolladas por el legislador autonómico o hayan de ser objeto de un complemento normativo de carácter reglamentario producido por los diferentes niveles de gobierno estatal o autonómico.

Dicho esto, hay que reparar en que la referencia introducida en el preámbulo a la competencia de las Administraciones para ordenar el teletrabajo en sus organizaciones se refiere a los distintos «instrumentos normativos». Es más, el artículo 47 bis.2 del TREBEP previene que la prestación de servicios mediante teletrabajo se realizará en los términos: «de las normas que se dicten en desarrollo de este estatuto». Correlativamente, el párrafo 5 del mismo precepto advierte que el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se regirá, en materia de teletrabajo: «por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo», mientras que la disposición final segunda del RDLTAP se refiere a la: «Adaptación de normas».

Por lo tanto, el desarrollo de las bases estatales que regulan la materia teletrabajo es normativo. Presupone, pues, el ejercicio de la potestad reglamentaria de los órganos de gobierno de una determinada Administración pública. Dicho ejercicio, en función de su procedimiento de elaboración, puede adoptar la forma de un acuerdo colectivo, que posee una indudable naturaleza normativa, o de un reglamento de régimen interior aprobado por el correspondiente órgano de gobierno después del trámite de negociación. Lo que no resulta posible es regular el teletrabajo a través de un pacto, un protocolo o un acto administrativo de carácter general en la forma de simple acuerdo de un órgano de negociación o participación, instrucción u orden de servicio. Ello presupone que no resultará posible el mantenimiento de aquellas regulaciones del teletrabajo fundadas en resoluciones de las alcaldías o presidencias de las respectivas entidades locales o en acuerdos de pleno que no han seguido el procedimiento de negociación o de elaboración de reglamentos locales, lo que, por cierto, resulta relativamente frecuente¹.

La adaptación que se predica en la disposición final segunda del RDLTAP no solo es de contenido, es también del rango del instrumento que puede vehicular la ordenación de la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo.

El apartado 2 del artículo 47 bis del TREBEP determina expresamente que la prestación de servicios mediante teletrabajo se ha de realizar en los términos

de las normas que se dicten en desarrollo del Estatuto: «que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente».

Sin embargo, aun admitiendo la importancia de la negociación colectiva en la regulación del teletrabajo, la remisión de la norma básica estatal al procedimiento convencional para la disposición de las reglas propias de esta modalidad de prestación del servicio se ha de situar en el marco sistemático dispuesto por la norma básica estatal que se concreta en el artículo 37 del TREBEP. En dicho precepto se señalan las materias que han de ser objeto de negociación y las que han de quedar excluidas de ella, por incidir directamente en el ejercicio de las potestades de organización, dirección y control del personal o en los derechos de terceros que resultan ser interesados o interesadas en un procedimiento administrativo o personas usuarias de los servicios públicos.

Por lo tanto, habría que rechazar la tentación —que existirá— de considerar la remisión legal que opera el artículo 47 bis.2 del TREBEP como una verdadera reserva material, de manera que cualquier regulación que se pudiera hacer de algún aspecto relacionado con teletrabajo resultará, por el mero hecho de su posible conexión con dicho ámbito, objeto de obligada negociación.

De hecho, si entendemos que el teletrabajo es básicamente una forma de organización y ejecución de la prestación que solo puede desarrollarse siempre que las necesidades del servicio lo permitan, llegaremos rápidamente a la conclusión de que la disposición del teletrabajo en una determinada estructura resulta ser una decisión de la Administración que se toma en uso de sus potestades de organización.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 37.2.a) del TREBEP quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización. Ahora bien, el mismo precepto advierte de que procederá la negociación cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios y funcionarias públicas. Pero una cosa ha de quedar clara: el objeto de la negociación es la repercusión que la decisión de implantación de esta particular forma de prestación de servicios tenga sobre las condiciones de trabajo del personal empleado público. Es más, nos parece que las decisiones intrínsecamente organizativas tendentes a la definición de una forma o modelo de organización están exentas de negociación, decisiones entre las que deben estar la forma de ejercicio de una función y la correspondiente atribución de medios. Es decir, pensamos que

la determinación de las áreas o puestos que pueden desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo y el número de los efectivos —dotaciones de los puestos— que pueden utilizar esta particular forma de prestación de servicios es una decisión puramente organizativa. Otra cosa es, como ya se ha dicho, la repercusión que dicha decisión pueda tener sobre los derechos del personal empleado público.

Afianza esta conclusión otra razón distinta. El artículo 37.2.b) del TREBEP excluye de la negociación la regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.

La adopción de fórmulas de trabajo a distancia que no tengan en cuenta la necesidad de mantener una «dotación efectiva» del personal de un servicio determinada de una manera objetiva, es decir, de un número mínimo de efectivos cuya presencia física se considera necesaria para garantizar el buen funcionamiento de una actividad o de un servicio público, puede acabar reduciendo el contacto con la ciudadanía a las relaciones telefónicas o telemáticas y cuestionado el acceso de las personas más vulnerables a los servicios públicos y al procedimiento debido, al no contar con conexión a internet o al no tener las habilidades o competencias necesarias para realizar trámites digitales con las oficinas públicas.

Lo que aquí está en juego es la defensa de los derechos de las personas en relación con las actuaciones y los servicios de las Administraciones públicas. La reducción o la suspensión de la atención presencial a la ciudadanía o la necesidad de reserva o de cita previa, que han aparecido durante la etapa de la pandemia y que se mantienen como tendencia, reducen o demoran el contacto con las oficinas públicas con el riesgo de que se pierda el procedimiento actuado o la prestación debida².

La definición de los servicios básicos en los que es necesaria la atención presencial a la ciudadanía y su conveniente dotación de efectivos como garantía mínima de que ningún ciudadano pueda ver cerrado o aplazado en el tiempo la posibilidad de informarse o de tramitar sus solicitudes de prestaciones y servicios, es una obligación de los poderes públicos que no puede ser objeto de negociación colectiva.

En esa dirección debe recordarse el artículo 3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público, que señala entre los principios que debe respetar la Administración pública en su actuación al servicio efectivo a los ciudadanos la simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos.

Asimismo, el artículo 54.4 del TREBEP establece entre los principios de conducta que han de seguir los empleados públicos el de informar a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y el de facilitar el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.

En otro orden de consideraciones, el artículo 37.2.d) del TREBEP también excluye de la obligación de negociar los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica. Unos poderes de especificación y supervisión que sin duda van a proyectarse sobre la identificación de los objetivos que ha de cumplir la persona que preste sus servicios en la modalidad de teletrabajo y sobre la evaluación de su cumplimiento.

Precisamente, la dirección por objetivos es una técnica de gestión de recursos humanos de carácter participativo. Pero la participación de los trabajadores no implica libertad para que fijen sus propios resultados laborales. La decisión sobre qué objetivos se deben alcanzar es una facultad de la organización, y otra cosa es el programa o las acciones que se deben realizar para alcanzar las metas propuestas. Pero la identificación y el establecimiento de los objetivos a alcanzar es una potestad eminentemente directiva (Todolí Signes, 2017, pp. 36-37).

De la misma manera, convendría no confundir la evaluación del cumplimiento de la prestación del servicio mediante el teletrabajo que menciona el artículo 47 bis.2 del TREBEP con la evaluación del desempeño que mide y valora la conducta del empleado público y la obtención de resultados a que hace referencia el artículo 20 del TREBEP, aunque a priori parezcan tener la misma finalidad y se les puedan aplicar los mismos principios tendentes a impedir la arbitrariedad o una conducta desviada por las autoridades administrativas.

Las actividades «ordinarias» de coordinación, supervisión y control de la prestación laboral de las personas teletrabajadoras se han de distinguir de las que tengan efectos sobre la carrera profesional, la formación, la provisión de puestos y las retribuciones.

Aquí de lo que se trata es del mantenimiento de la disciplina necesaria para ejecutar las tareas del puesto a través de la fórmula de teletrabajo. Es decir, lo que se quiere controlar es el cumplimiento diario y cotidiano de las responsabilidades y tareas asumidas, aunque ello suponga una nueva manera de supervisión basada en la confianza, la autonomía y la comunicación sistemática.

También convendría insistir en separar la negociación o, mejor dicho, la intervención sindical de la autorización concreta que, a tenor del artículo 47 bis. 2 del TREBEP ha de permitir el acceso al teletrabajo,

autorización que deberá concederse de acuerdo con criterios objetivos que pueden ser objeto de acuerdo colectivo. Pero precisamente se trata de eso, la negociación es un sistema de determinación de las condiciones de trabajo de naturaleza colectiva en la que debería resumirse la intervención sindical, sin que los representantes hayan de introducirse en las decisiones de gestión que adopte la Administración sobre su propio personal a título individual en materia de teletrabajo³.

Si entramos ya en la eficacia jurídica propia de la norma contenida en el artículo 47 bis del TREBEP que ha de regular el teletrabajo veremos que, en función de la disposición final segunda del RDLTAP, la aplicación de dicha norma se demora por un plazo de seis meses, plazo del que disponen las distintas Administraciones públicas para adaptar su normativa de teletrabajo, lo que hace suponer que durante dicho término, es decir, hasta el 1 de abril de 2021, no entrará en vigor la norma básica estatal. Pero cuando entre en vigor, lo hará sin una regulación de transición que tenga en cuenta la situación de excepción provocada por la pandemia.

Este es un aspecto importante de la cuestión. La disposición transitoria tercera del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante, RDLTD) establece que: «Al trabajo a distancia implantado excepcionalmente en aplicación del artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19, y mientras se mantengan, le seguirá resultando de aplicación la normativa laboral ordinaria». En consecuencia, la aplicación de la norma sobre teletrabajo en el sector privado se anuda a la pandemia del Covid-19 y a la vigencia de las medidas que se hayan podido implantar por el Estado y las comunidades autónomas. El teletrabajo o trabajo remoto forzado por razón de la crisis sanitaria queda fuera del ámbito de aplicación de la norma, norma cuya aplicación se reserva para una situación de normalidad (García González, 2020, p. 5).

Nada de esto se dice en la norma que regula el trabajo a distancia del personal laboral y funcionario de las entidades públicas. Con fecha 1 de abril de 2021, existan o no medidas de contención sanitaria que hayan extendido el trabajo a distancia más allá de los sectores, los puestos o las situaciones que serían aconsejables en una etapa de normalidad, entrará en vigor la regulación en materia de teletrabajo en las Administraciones prevista en la correspondiente norma básica estatal.

Es más, aunque las relaciones de servicio vigentes estuvieran reguladas con anterioridad a la publicación del RDLTAP, en un acuerdo colectivo sobre

condiciones de trabajo, dichos instrumentos convencionales deberán ser adaptados a la norma básica en vigor con independencia de su vigencia o de su plazo de duración. Lo que vuelve a contrastar con la disposición transitoria primera del RDLTD en la que se mantienen las regulaciones convencionales existentes hasta el momento en que pierdan su vigencia, donde además se señala que en caso de que los convenios o acuerdos existentes no prevean un plazo de duración, la norma en cuestión resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde su publicación, salvo que las partes firmantes de estos instrumentos acuerden expresamente un plazo superior, que como máximo podrá ser de tres años.

Parece hasta discordante la progresividad en la aplicación de las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado con la verdadera inmersión que implica la correcta aplicación de la legislación sobre teletrabajo en el ámbito del sector público.

Ello presupone que los instrumentos normativos de adaptación que se hayan de producir a 1 de abril de 2021 van a tener que hacer un triple esfuerzo: regular la situación excepcional que puede suponer la prolongación de la pandemia derivada de la COVID-19, prever la de normalidad a la que se haya de tender una vez atenuados o finalizados los efectos derivados de las medidas de protección sanitaria, y considerar las medidas de tránsito que se hayan de adoptar para pasar de una situación a otra. Nada es fácil en la Administración local.

3. El concepto de teletrabajo

El artículo 47 bis.1 del TREBEP nos dice que: «Se considera teletrabajo 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 tecnologías de la información».

Si contraponemos esta definición con la dada para la misma modalidad de prestación de servicios en el sector privado por el artículo 2 del RDLTD, advertiremos algunos matices de interés.

De entrada, en dicho precepto se distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, del que este parece ser una especie determinada. Así se considera «trabajo a distancia» una forma de organización del

trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular. Mientras que el «teletrabajo» es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Es decir, el teletrabajo «a secas» en la empresa sería una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona teletrabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

De esta simple comparación podemos extraer algunos elementos de relevancia como los que vamos a tratar a continuación referentes al lugar, a la regularidad de la relación, y a la configuración del teletrabajo como un derecho individual.

Respecto del lugar de prestación del servicio, el artículo 47 bis.1 del TREBEP caracteriza el teletrabajo como aquel que se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración. Destaca de la referencia hecha la supresión de cualquier especificación previa del lugar de la prestación. De este modo, resulta difícil que la empleada o el empleado público pueda elegir el lugar de trabajo sin el consentimiento de la Administración, lo que puede permitir una mayor determinación en la localización del puesto virtual desde la perspectiva estricta del cumplimiento de determinadas obligaciones como pueden ser las derivadas de la normativa de seguridad y salud laboral.

Conviene advertir que en la definición dada de teletrabajo para la Administración no aparece su carácter regular como criterio delimitador. Recordemos al respecto que el RDLTD resulta de aplicación a las relaciones de trabajo que se desarrollen a distancia con carácter regular. Por lo tanto, se introduce en el ordenamiento jurídico laboral el concepto de regularidad como elemento constitutivo del trabajo a distancia y como componente esencial que debe acompañar a esta modalidad de trabajo para que tenga relevancia jurídica a todos los efectos (García González, 2020, p. 3). Tal como se dice en el artículo 1 del RDLTD: «Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo». En el artículo 47 bis.1 del TREBEP el elemento de regularidad no existe, con lo que sin duda se va a plantear

que dicha norma ha de resultar aplicable a cualquier tipo de trabajo a distancia, lo que nos parece poco práctico y hasta irreal.

De hecho, en los instrumentos normativos que han regulado la materia en el ámbito autonómico y local podemos encontrar diferentes fórmulas que operan como delimitadoras de esta particular forma de prestación, fórmulas como pueden ser las siguientes:

a) La modalidad más utilizada es la que podemos simplificar con los guarismos 2/3 o 3/2, es decir, dos o tres días de trabajo no presencial combinados con tres o dos días de trabajo presencial⁴.

b) Existe alguna regulación en la que se opta por la fórmula 4/1, es decir, tres o cuatro días de trabajo no presencial combinado con un día presencial para tipos concretos de teletrabajo⁵.

c) Finalmente, no falta algún modelo en el que se renuncia a fijar una modalidad de teletrabajo regular al remitir la distribución de las jornadas entre presenciales y no presenciales al acuerdo entre el empleado público y su responsable directo en función de las necesidades del servicio y de las de la persona teletrabajadora, acuerdo que ha de ser aprobado por el órgano competente en materia de personal⁶.

En cualquier caso, la fase de la pandemia ha tendido a acentuar las modalidades más intensas de trabajo a distancia para dos grupos concretos de personal: los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias como vulnerables a la COVID-19 y los llamados «cuidadores», es decir, el personal empleado público que tenga a su cargo menores de hasta 12 ó 14 años o personas mayores dependientes o con discapacidades, que resulte afectado por el cierre de centros docentes, de día o de servicios sociales, colectivos para los que se admite la fórmula 3/2, 1/4 o el trabajo no presencial con carácter absoluto.

A la vez, dicha fase tiende a acreditar un concepto que se va introduciendo en las regulaciones últimas sobre teletrabajo que es el trabajo a distancia excepcional por causa de fuerza mayor o teletrabajo «forzado», es decir, no voluntario, al que luego haremos referencia.

También se puede introducir una distinción de interés entre el teletrabajo regular o preponderante y el teletrabajo esporádico, complementario o adicional. Es decir, el teletrabajo en alternancia de duración inferior al considerado regular y el teletrabajo adicional o suplementario de carácter extemporáneo que solo se admite en situaciones excepcionales, todo ello sin llegar a expresar las consecuencias últimas que puede conllevar la afirmación de esta diferenciación (Sanguinetti Raymond, 2020, p. 4).

Por lo tanto no resulta extraña la introducción de un régimen especial de prestación de servicios ocasionales en la modalidad de teletrabajo en algunas regulaciones autonómicas y locales, donde se mezclan confusamente los supuestos de teletrabajo de carácter suplementario o esporádico con los extraordinarios al prever la autorización con carácter excepcional de la prestación de servicios en la modalidad para los casos siguientes: (1) cuando por razón de un servicio fuera del centro de trabajo habitual el desplazamiento resulte ineficiente, aceptándose que en este caso la jornada restante puede completarse en régimen de teletrabajo; (2) cuando por necesidades del servicio se deriven encargos específicos y concretos que deban ejecutarse en un breve período de tiempo y sea más efectivo y adecuado utilizar la modalidad de teletrabajo; y (3) cuando se declaren episodios ambientales de contaminación u otras situaciones de emergencia de acuerdo con las instrucciones que los órganos competentes en materia de personal puedan publicar al efecto⁷.

La introducción de estas fórmulas plantea indirectamente un debate sobre el régimen jurídico que se ha de aplicar a cada una de estas situaciones especiales. Es decir, si el teletrabajo ocasional o excepcional también debe ser considerado una forma de trabajo a distancia que ha de quedar incluido dentro de la regulación que pudiera hacerse del teletrabajo, o si se trata de una serie de tipologías de naturaleza diferenciada que conviene distinguir desde la perspectiva última de sus efectos jurídicos. Si optamos por la primera de las hipótesis planteadas, el interrogante que surge a continuación es el sistema de derechos y deberes que convendría aplicar a las personas teletrabajadoras ocasionales o excepcionales, lo que podría comportar la obligación de dotar a las empleadas y empleados públicos considerados teletrabajadores no regulares de los medios necesarios para desempeñar su trabajo a distancia.

En el capítulo de las distinciones también hay que admitir que el teletrabajo no parece ser una modalidad unívoca regulada por un único texto normativo. Existe una diversificación jurídica que el RDLTD reconoce explícitamente al modificar el artículo 23.1.a) del TRET estableciendo un derecho de preferencia a acceder al trabajo a distancia cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, si tal es el régimen instaurado en la empresa y el puesto o las funciones son compatibles con esta forma de realización del servicio. De la misma manera, el RDTD modifica el artículo 37.8 del TRET para señalar que la persona teletrabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género o de víctima del terrorismo tiene derecho para hacer efectiva su protección a realizar su trabajo total

o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y las funciones desarrolladas. Cabe recordar también que el artículo 34.8 del TRET, tras la modificación incorporada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, prevé que una persona trabajadora tiene derecho a solicitar el paso al trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar de acuerdo con lo pactado en la negociación colectiva y en su defecto a través de un proceso de negociación con la dirección de la empresa que puede acabar con o sin acuerdo (Gala Duran, 2020: 1478).

Pues bien, nada de todo esto se ha recogido en la norma que regula el teletrabajo en la Administración. De hecho, solo el artículo 14.j) del TREBEP que afirma el derecho de los empleados públicos a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que hay que combinar con el artículo 9 de la Directiva 2019/1158, de 20 de junio, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que resulta de directa aplicación a los funcionarios, permite afirmar un derecho débil, o si se quiere imperfecto, a solicitar fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado, fórmulas entre las que sin duda está el teletrabajo, lo que genera una facultad de solicitar acogerse a esta modalidad de servicios y un correlativo deber de estudio de las solicitudes presentadas, con la consiguiente obligación de justificar cualquier denegación de la integración en una fórmula definida de trabajo a distancia.

Sin embargo, lo cierto es que como tal no existe un derecho individual al teletrabajo. Los instrumentos normativos vigentes nos lo recuerdan cuando advierten de que la condición de persona teletrabajadora lo es únicamente por el tiempo de duración de la prestación de servicios en la modalidad no presencial y en tanto se ocupe el puesto de trabajo desempeñado mediante esta modalidad, quedando sin efecto si se cambia de puesto. De la misma manera se señala que esta condición se atribuye a la persona con carácter individual y adaptada a sus circunstancias personales por lo que, si ésta cesa en su puesto de trabajo, quien pueda ocuparlo con posterioridad no tendrá la condición de teletrabajador⁸.

En cualquier caso, si existiera, el posible derecho del personal empleado público al acceso al teletrabajo debería matizarse con las necesidades del servicio. Es decir, el puesto de trabajo se puede desempeñar en la modalidad de teletrabajo siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Precisamente la intro-

ducción en la definición de lo que se considera teletrabajo de su posible subordinación a las necesidades del servicio implica que ocupar un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, y reunir los requisitos necesarios para acceder a esta particular forma de prestación del servicio, no resulta suficiente para generar un derecho ya que el acceso al teletrabajo estará condicionado siempre y en todo caso a las necesidades del servicio⁹. En todo caso, resultará necesario proceder a una constatación y valoración de las circunstancias concurrentes. De manera que en una posible denegación del acceso a la modalidad de teletrabajo por necesidades del servicio es necesario que sean expresadas las razones concretas de organización o de interés general que individualizan en cada caso ese concepto jurídico indeterminado para que la empleada o empleado público, si lo considera necesario, pueda articular su reacción frente a ellas¹⁰.

4. Voluntariedad y reversibilidad en el teletrabajo

La voluntariedad y la reversibilidad tanto para el trabajador como para el empresario resultan ser elementos básicos de la modalidad de teletrabajo que adquieren unas características esenciales cuando el teletrabajo se desarrolla en el propio domicilio del empleado (De las Heras García, 2016, p. 87).

Cuando se transforma el domicilio en lugar de trabajo se está obligando al trabajador o trabajadora a poner a disposición del empleador algo más que la fuerza de trabajo, pues se convierte en centro de trabajo el propio espacio donde se desarrolla la vida privada del trabajador, lo que sin duda puede tener consecuencias sobre su ámbito íntimo, por lo que se demanda un consentimiento expreso e informado de la persona¹¹.

De hecho, el artículo 47 bis.2 del TREBEP advierte con toda claridad de que la prestación de servicios tendrá carácter voluntario y reversible salvo supuestos excepcionales debidamente justificados.

Es decir, el teletrabajo es voluntario, pero se puede imponer en casos excepcionales debidamente justificados, lo que parece permitir a la Administración utilizar en estas situaciones el domicilio de la empleada o empleado público. Por lo tanto, parece que en determinadas circunstancias se permite a la Administración imponer unilateralmente la modalidad de presta-

ción de servicios, pero esa disponibilidad presupone un sacrificio de derechos y una alteración de la lógica tradicional de relación que se ha de justificar en la protección de un bien o derecho superior y limitar a un ámbito temporal estricto. En consecuencia, parecen discutibles algunos instrumentos normativos que de una forma relativamente genérica imponen unilateralmente el teletrabajo por causas organizativas por una duración determinada o indeterminada¹².

De la misma manera podría discutirse el contenido de alguna regulación en la que se entremezclan circunstancias que realmente pueden considerarse excepcionales con otras de naturaleza coyuntural o relativas para las que se prevé el establecimiento obligatorio de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por una serie de situaciones como pueden ser las siguientes: (1) necesidades de prevención de riesgos laborales; (2) razones de emergencia sanitaria; (3) obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo del mismo de forma presencial; (4) traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio; y (5) otras circunstancias de fuerza mayor¹³.

En todo caso, el carácter voluntario del teletrabajo se resuelve en el sistema de empleo público en la existencia de un derecho a solicitar el acceso a esta particular modalidad de prestación de servicios, pero esa decisión que en principio se nos aparece como autónoma e individual, no parece abarcar la órbita definitiva del contenido de la relación de teletrabajo. Esta es una cuestión de importancia. En la regulación del empleo público no parece que la autonomía de la voluntad se extienda a la regulación de los elementos estructuradores del trabajo a distancia y de su concreta modalidad organizativa como sí sucede en el sector privado a través del acuerdo de teletrabajo (Casas Bamonde, 2020, pp. 1429-1430).

El interés del tema en cuestión puede advertirse si se tienen en cuenta las aportaciones de la teoría de las organizaciones sobre el teletrabajo que fundamentan sus posibilidades de éxito en el principio de confianza mutua, lo que exige la admisión de un cierto grado de participación de la persona teletrabajadora para la determinación de las actividades susceptibles de realizarse en la modalidad de teletrabajo y la concreción de sus compromisos de ejecución (Gorriti Bontigui, 2020, p. 8).

Por eso no ha de sorprendernos que el procedimiento administrativo de autorización de acceso al teletrabajo pueda llegar a contemplar una serie de módulos participativos que podemos catalogar de la forma siguiente:

- 1) La voluntad del empleado público se manifiesta a través de la presentación de la solicitud o

cuando el procedimiento de autorización se inicia a petición del responsable del centro directivo por razones organizativas contando con la aceptación del empleado público¹⁴.

- 2) Esa misma voluntad se constata a través de la elaboración de un plan o programa individual de trabajo que ha de acompañar a la solicitud de acceso al teletrabajo y que se ha de suscribir previamente por la persona interesada y por el responsable de la unidad administrativa en el que se recoge la descripción general del trabajo a realizar y su forma de organización; los objetivos propuestos; el calendario, los controles y el sistema de indicadores que se aplicará a la medición del grado de consecución de los mismos, y el empleado que vaya a efectuar la correspondiente supervisión, pero que tiene asimismo un cierto carácter prescriptivo al indicar también el período y las jornadas concretas de teletrabajo y de actividad presencial¹⁵.
- 3) Alternativamente, el compromiso que expresa un determinado plan o programa individual o personal de trabajo se puede manifestar después de la correspondiente autorización; es decir, la autorización no resulta eficaz y queda condicionada en su inicio a la formalización de un plan personal de trabajo que se ha de instrumentar a través de un documento suscrito entre la persona que ejerce la supervisión y la persona que tiene autorizado el teletrabajo con el conocimiento del responsable de la unidad directiva, plan que tiene como contenido la relación de tareas que se realizarán, los objetivos que alcanzar y el régimen de control y seguimiento de los mismos y su sistema de evaluación periódica, con todo, el mismo plan se extiende a la definición de algunos contenidos precisos de la relación cuando se subraya que concretará los días de la semana de teletrabajo y fijará las franjas horarias de disponibilidad para la interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria, además ese mismo plan recogerá expresamente el compromiso de la persona teletrabajadora de respetar y aplicar la normativa y las medidas específicas que se determinen en materia de prevención de riesgos laborales, ciberseguridad y protección de datos de carácter personal¹⁶.
- 4) Y un paso más en la intervención autónoma del teletrabajador en la definición del contenido de la relación de teletrabajo se da cuando se suma al plan o programa de trabajo un documento de compromisos diferenciado; el plan individual de trabajo se limita a ser el instrumento de seguimiento y control de la actividad de la persona teletrabajadora mientras que el do-

cumento o carta de compromisos es el instrumento en el que el supervisor y el empleado público, después de la emisión de la correspondiente autorización que queda condicionada en su eficacia a su suscripción, disponen una serie de aspectos que orientan y precisan la relación, como pueden ser la intensidad del teletrabajo, la ubicación de la oficina a distancia, la determinación de los períodos de interconexión, el período de tiempo durante el que se desempeñaran las funciones en régimen de teletrabajo, la determinación de las jornadas de teletrabajo y los mecanismos que garantizarán la protección y la confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo¹⁷.

Más allá de la necesidad de distinguir entre instrumentos como pueden ser el documento o carta de compromisos y el plan o programa de trabajo, un aspecto al que después nos referimos, resulta obvio que mecanismos como pueden ser el documento de compromisos o el programa de trabajo sirven para concretar los resultados y los sistemas de supervisión de tareas, pero sirven también para fijar determinados criterios que acabarán de perfilar la relación individual de prestación de servicios a distancia. Es más, al hacerlo así la dotan de una particular flexibilidad a la relación ya que el documento o el programa de teletrabajo se nos aparece como un instrumento modificable en alguno de sus aspectos en cualquier momento por mutuo acuerdo de las partes que lo han suscrito¹⁸.

El acceso al teletrabajo ha de ser autorizado por la Administración. La autorización es una declaración de voluntad administrativa dirigida a posibilitar el acceso al teletrabajo de la empleada o empleado público que previamente lo ha solicitado. Pero, a la vez, la autorización es algo más por tener un carácter eminentemente configurador de la relación de servicios a través del teletrabajo. En su contenido, de hecho, la autorización puede llegar a ser similar —salvando todas las distancias— al acuerdo de trabajo a distancia señalado en el artículo 7 del RDLTD. De hecho, una de las funciones básicas de la autorización será la de adaptar las exigencias genéricamente previstas en la normativa a cada supuesto y circunstancia concreta, lo que presupone que la autorización en sí misma considerada va a tener un cierto poder de decisión sobre el contenido último de la relación individual de teletrabajo.

Por ello resulta de una enorme importancia que los instrumentos normativos que se puedan aprobar definan adecuadamente el contenido básico de la autorización y la posibilidad o no de incorporar cláusulas accesorias o accidentales a las que se pueda condi-

cionar la modalidad de teletrabajo para adaptarla a las concretas necesidades organizativas.

En principio la autorización es un acto mediante el que se realiza un control preventivo de adecuación al instrumento normativo que regula el teletrabajo en función de los posibles intereses públicos afectados, es decir, de las necesidades del servicio. Las autorizaciones son actos administrativos unilaterales. Pero esto no impide que la resolución que las contiene pueda incorporar una serie de cláusulas que contribuyan a definir el régimen concreto al que se sujeta la actividad autorizada. De la misma manera, la naturaleza resolutoria de la autorización no excluye su posible flexibilización a través de la introducción de determinados módulos convencionales en el procedimiento o la terminación convencional del mismo, aceptándose también la voluntad del posible beneficiario como una condición de eficacia del acto administrativo (Laguna de Paz, 2006, pp. 55-56).

No debería haber pues una incompatibilidad manifiesta entre la voluntariedad del teletrabajo y la autorización para acceder a la prestación de servicios en la modalidad de trabajo a distancia.

Pero la autorización no es un contrato. En principio, la autorización habilita al empleado o empleada público para ejercer su actividad en régimen de teletrabajo, pero solo lo permite en las condiciones fijadas por las normas de referencia que hace efectiva la composición entre el interés del servicio y el privado de la persona teletrabajadora. La Administración determina las condiciones de ejercicio de la actividad, lo que incluye los objetivos por alcanzar. Es más, los órganos responsables asumen la dirección y supervisión de una actividad cuya titularidad le corresponde directamente o por una persona interpuesta que actúa como supervisor. El empleado público en la situación de teletrabajo goza de una mayor autonomía en la ejecución de sus tareas, pero no de libertad. La subordinación natural propia de la relación de empleo se mantiene viva y actuante en todo su vigor.

De la misma manera, el modo normal de extinción de una autorización es el cumplimiento de su contenido por el transcurso del período autorizado, por la actuación de una condición resolutoria que se ha previsto expresamente, o simplemente por la renuncia del sujeto autorizado presentada en los plazos establecidos, que puede o no producirse de mutuo acuerdo, renuncia que en todo caso ha de ser reconocida y declarada expresamente por la Administración.

Cuestión distinta es la revocación del acto de autorización que ha permitido el acceso al teletrabajo. Principalmente porque el acto de revocación es una decisión de extinción unilateral por parte de la Administración de la autorización otorgada para prestar

servicios en la modalidad de teletrabajo que casa mal con la voluntariedad que presupone la incorporación a la modalidad y la reversibilidad que implica.

De hecho, nuestra doctrina acepta que la Administración pueda proceder a una revocación de un acto de autorización, ya que puede suceder que la situación amparada por la decisión resulte contraria al ordenamiento jurídico debido al cambio de normativa, a las circunstancias que fueron tomadas en cuenta para su otorgamiento, a la desaparición o aparición de determinados criterios de apreciación, o al incumplimiento del titular (Laguna de Paz, 2006, p. 350).

Sin embargo, el artículo 47 bis.2 del TREBEP ha señalado expresamente que la prestación del servicio mediante teletrabajo tendrá carácter voluntario y reversible, con lo que el instituto de la revocación casa mal con la llamada «doble voluntariedad» que ha de preceder al establecimiento y la extinción de la relación de teletrabajo, y debería manejarse con más cuidado.

De hecho, los instrumentos normativos existentes permiten la revocación de la modalidad de teletrabajo por los motivos siguientes: (1) causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución de autorización; (2) por necesidades del servicio; (3) por una serie de razones fundamentadas en la conducta de la persona teletrabajadora como pueden ser el incumplimiento de los objetivos alcanzados; la alteración de los medios informáticos facilitados, el uso del equipo en tareas ajenas al trabajo o la inobservancia de las normas y recomendaciones en materia de seguridad informática y de protección de datos de carácter personal¹⁹; y (4) por cualquier otra causa justificada²⁰.

Poco o nada hay que decir de una posible revocación debida a causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones o requisitos que motivaron la autorización, lo que puede permitir, incluso en determinadas circunstancias el acceso al teletrabajo de personas con mejor derecho por dejar de concurrir en la persona del teletrabajador determinados requisitos subjetivos que actúan a modo de criterios de preferencia en el otorgamiento de la posición de teletrabajador. De la misma manera, tampoco vamos a objetar la posibilidad de una revocación por razones de interés público fundamentadas en las necesidades de servicio que se deberán acreditar, ya que van a significar un cambio de apreciación por parte de la Administración de lo que conviene a la organización de la actividad pública. Más difícil nos parece admitir la posibilidad de introducir una revocación sanción por el incumplimiento de los objetivos por alcanzar, objetivos que deberán estar estrictamente previsto en el título ha-

bilitante o en alguno de sus documentos anexos. De la misma manera resulta complejo aceptar a priori una retirada de la autorización cuando se produzca un incumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos o de ciberseguridad. No todos los incumplimientos tienen la misma gravedad y deberían acarrear automática y necesariamente la extinción de la autorización administrativa. A nuestro entender, solo los incumplimientos más graves deberían conducir a la revocación de la autorización; incumplimientos que, por cierto, pueden darse en el trabajo presencial y no presencial. Es más, parece que en el plano de la adaptación del teletrabajo en las diferentes facetas que componen el régimen del empleo público cabe incidir también en el régimen disciplinario, donde advertimos la existencia de determinados tipos como pueden ser el descuido o la negligencia en el ejercicio de las funciones o la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento del servicio, que podrán ser considerados para determinadas circunstancias a las que hemos hecho referencia (Palomar Olmeda, 2020: 15-17). En todo caso, lo que no puede resultar de recibo y ha de ser expresamente rechazado es la introducción de causas de revocación —otras causas— absolutamente abiertas y no necesitadas de una justificación expresa.

5. Igualdad de trato y teletrabajo

La legislación vigente se ha cuidado de proclamar el principio de igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación entre personas trabajadoras no presenciales y presenciales que resulten comparables.

El artículo 47 bis.3 del TREBEP prevé que: «El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto de personal que preste sus servicios en modalidad presencial, [...], salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial».

Los instrumentos normativos vigentes en materia de teletrabajo recogen el principio de igualdad de derechos legales y convencionales de los teletrabajadores con respecto al resto de empleados públicos²¹, con alguna proyección específica y afirmación concreta en determinados ámbitos como

pueden ser las retribuciones o las oportunidades de formación, acción social, promoción o carrera profesional²².

En todo caso las posibles dudas que origina la lectura del texto legal tienen que ver con la excepción que se plantea relativa a los derechos relacionados con la presencia física en el centro de trabajo y que, por tanto, no serán disfrutados por las personas teletrabajadoras, y, sobre todo, con un territorio inédito e inexplorado hasta el momento como puede ser el del ejercicio de los derechos colectivos de los empleados públicos en la modalidad de teletrabajo.

Posiblemente el impacto más importante que pueda tener la excepción al principio de igualdad entre trabajadores presenciales y no presenciales se produzca en el ámbito retributivo. La equiparación retributiva admite excepciones, siempre y cuando las mismas estén fundadas en razones objetivas, lo que sucederá claramente cuando el concepto o el factor retributivo de un complemento —como puede ser el específico o el de productividad— se encuentre claramente vinculado a la presencia en el puesto y en el centro de trabajo o a un determinado tipo de régimen de jornada y horario de trabajo (Ramos Moragues: 2020, p. 130).

De hecho, algún instrumento normativo vigente lo afirma de forma contundente cuando dispone que los empleados que presten servicios en la modalidad no presencial tendrán las mismas retribuciones que el resto, salvo aquellas que sean inherentes a la realización del trabajo de manera presencial, como pueden ser el plus de transporte, ropa de trabajo o dietas²³.

Un caso específico que deberá ser objeto de consideración es el de los posibles perjuicios que puede sufrir la persona teletrabajadora por las dificultades técnicas que eventualmente pudieran producirse y que no resultaran imputables a la voluntad del empleado. Supuesto que cuenta con una regulación específica en el artículo 4.2 del RDLTD en el que se prevé una garantía de indemnidad retributiva del teletrabajador. Esta previsión tiene una indudable eficacia práctica cuando en la prestación del servicio a distancia se utilizan medios informáticos, telemáticos y de comunicaciones. Piénsese el efecto que puede tener sobre la actividad una caída de la red, un fallo en la conexión informática, una avería en el equipo, un problema de seguridad o simplemente un virus informático.

Parece que en estos supuestos los instrumentos normativos propios del teletrabajo deben regular el procedimiento a seguir en caso de que se produzcan las mencionadas dificultades técnicas, y las

consecuencias que dichas circunstancias pueden tener sobre el tiempo de trabajo y las retribuciones del personal empleado público en régimen de teletrabajo.

Alguna regulación vigente las prevé expresamente cuando establece que se considera una causa automática de suspensión temporal de la autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo la existencia de dificultades técnicas o el funcionamiento deficiente, por un período superior a uno o dos días, del equipo, los programas informáticos o los sistemas de comunicación o conectividad que se considere no imputable a la persona teletrabajadora, suspensión que de prorrogarse provocará la incorporación del teletrabajador a la prestación de servicios presenciales hasta que se solucionen los problemas técnicos²⁴.

Cuestión distinta es que las dificultades técnicas puedan tener su origen en una conducta claramente negligente o dolosa de la empleada o empleado público, lo que debería implicar las consecuencias disciplinarias que resultaran pertinentes.

El ejercicio de los derechos colectivos del personal empleado público en régimen de teletrabajo va a plantear, sin duda, una serie de peculiaridades merecedoras de una mejor atención de la que han tenido hasta el momento. En principio, el artículo 47 bis.3 del TREBEP presupone un reconocimiento formal de los derechos colectivos de los empleados públicos a distancia en pie de igualdad con los que ostentan los presenciales, tanto desde la perspectiva del representado como del representante. Sin embargo, la principal especialidad del ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores parte de la ruptura de la coincidencia en unas mismas coordenadas espacio-temporales —centro de trabajo— de los empleados y sus representantes que permitía una conexión inmediata en base a un flujo de informaciones, comunicaciones y reuniones (Basterra Hernández, 2021, pp. 314-315).

Como se sabe, los artículos 40 y 41 del TREBEP y el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (en adelante, LOLS), contienen una serie de garantías y facilidades de la función representativa del personal —información, consulta, reuniones, locales habilitados, tablones de anuncios, difusión de publicaciones, créditos de horas mensuales— que pueden encontrar una serie de dificultades en los supuestos de trabajo a distancia que, hoy por hoy, no encuentran solución en las normas vigentes.

En este sentido, conviene traer aquí el artículo 7.e) y 19.2 del RDLTD de los que se pueden deducir las pautas siguientes:

a) El acuerdo de trabajo a distancia ha de determinar el centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona teletrabajadora y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

b) La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de trabajo a distancia.

c) Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales.

Pues bien, a la luz de esta regulación parece que la empresa no puede denegar el uso de los medios técnicos existentes como cauce de información instrumental entre representantes y personas trabajadoras. Así, la utilización del correo electrónico o de vías específicas a través de la correspondiente intranet o de portales virtuales en esa intranet o en la web de la empresa, o también de video conferencias, teleasambleas y retransmisiones a distancia vendrían a materializar las garantías previstas. Todo ello en el bien entendido, además, de que el artículo 19.2 del RDLTD establece una verdadera carga de facilitar —suministrar— los elementos precisos para la actividad representativa a distancia (Basterra Hernández, 2021, pp. 318-319).

Nada de todo esto existe en la regulación legal del teletrabajo en las Administraciones públicas. De hecho, la preocupación por una representación efectiva del personal empleado público a distancia tampoco parece estar vigente en los instrumentos normativos que han regulado hasta el momento el teletrabajo, incluso en aquellos que han sido previamente negociados con los sindicatos.

Las referencias sobre la materia en las normas vigentes son pocas y limitadas. Más allá de la afirmación de los derechos colectivos de los empleados públicos a distancia, la única precisión que ha podido localizarse en esta materia pasa por afirmar el derecho del empleado público a comunicarse con sus representantes y viceversa, sin especificar una vía concreta para ello²⁵. En conclusión: todo un territorio abierto, complejo e inexplorado para el empleo público.

6. La dotación y el mantenimiento de medios tecnológicos

El artículo 47 bis.4 del TREBEP señala expresamente que la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

Dicha previsión ha de distinguirse en cuanto alcance y contenido de las contenidas en el artículo 7, 11 y 12 del RDLTD. El artículo 11 del RDLTD establece que las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarias para el desarrollo de su actividad, advirtiendo asimismo de que se garantizará la atención precisa en caso de dificultades técnicas. El artículo 12 del RDLTD se refiere al derecho al abono y compensación de gastos que pueda tener la persona teletrabajadora relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. En cuanto al artículo 7 del RDLT, en su letra a) se dispone que el acuerdo de trabajo a distancia recogerá un inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, incluidos los consumibles y los elementos muebles. De este precepto la doctrina laboral deduce la obligación de la empresa de hacerse cargo del coste que puede suponer la adaptación del lugar de trabajo a las características propias de una oficina virtual (López Jiménez, 2021, pp. 156-157).

Si repasamos las dos regulaciones legales advertiremos diferencias significativas. Así, por ejemplo, la norma del sector público se refiere exclusivamente a la dotación y el mantenimiento de los medios tecnológicos necesarios para la actividad. En cambio, la norma del sector privado se refiere a la dotación y el mantenimiento de los medios necesarios para la actividad incluyendo la asistencia técnica. Además, en la misma se contempla expresamente la determinación y el abono o compensación de los gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al teletrabajo, incluidos los consumibles y los bienes muebles, lo que puede suponer la inclusión de los derivados de la adaptación del espacio y equipamiento propio considerado necesario para su transformación en una oficina virtual. Las diferencias son importantes y no deberían obviarse en un posible proceso de negociación colectiva.

Dicho esto, conviene realizar una serie de precisiones que parecen significativas:

a) La dotación de medios se predica ordinariamente del teletrabajo regular, por lo tanto, la obligación no debería extenderse de forma natural a un tipo de teletrabajo excepcional, ocasional o complementario.

b) Los medios a proporcionar son los «necesarios» para el desempeño de la actividad, lo que parece admitir la opción de llegar a un acuerdo para que los instrumentos que se pongan en juego sean propiedad de la empleada o empleado público, siempre y cuando este quiera facilitarlos voluntariamente y se asuma la interacción que esta imbricación puede llegar a plantear desde la perspectiva del derecho a la protección de la intimidad, a la seguridad y a la protección de datos.

c) Los medios a facilitar y mantener se refieren a un lugar concreto y a un espacio de trabajo determinado, con lo que la elección de más de una ubicación a efectos de la implantación de la correspondiente oficina virtual no puede suponer una duplicidad de costes que hayan de ser asumidos por la Administración.

d) La expresión «medios tecnológicos» no es suficientemente precisa y resulta sustancialmente diferente de la más amplia utilizada en el ámbito laboral que se refiere a medios, equipos y herramientas; una distinción que sin duda propiciará una discusión sobre el concepto, es decir, sobre la posible inclusión o no en el mismo, además de un ordenador, de otros medios como pueden ser móviles, teclados, ratones, pantallas, cámaras, micrófonos y, en última instancia, la propia conexión a internet.

Con todo lo cierto es que, con carácter general, las Administraciones mantienen como criterio que los medios y los gastos derivados del teletrabajo han de ser asumidos por los propios empleados públicos²⁶.

Con todo, existen diferentes supuestos como pueden ser los siguientes: (1) se reconoce la obligación de suministrar el equipamiento informático para el adecuado desempeño de las funciones sin que ello suponga una duplicación de medios a disposición de los empleados en función de su jornada presencial y no presencial²⁷, pero dejando siempre al margen el gasto de las líneas de acceso a internet²⁸; (2) se admite que se suministrará el material en función de los recursos disponibles, salvo que el personal empleado prefiera y decida de manera voluntaria la utilización de sus propios medios²⁹; y (3) se reenvía el problema a un programa de financiación para la adquisición de medios y el mantenimiento de la conexión³⁰.

En cualquier caso, si hay facilitación de medios, la regulación vigente prevé que la persona teletrabajadora debe asumir una serie de obligaciones que se pueden enunciar de la manera siguiente: (1) la conservación del equipo en el mismo estado y con

la misma configuración que tenía en el momento de la entrega y durante todo el tiempo de vigencia del teletrabajo; (2) la aplicación de todas las actualizaciones recomendadas y de seguridad que se consideren convenientes para garantizar el correcto uso de los equipos hasta el momento de su devolución a la correspondiente Administración; (2) el uso exclusivo de los medios facilitados para tareas profesionales; (3) el uso individual por parte del teletrabajador sin que otras personas puedan utilizar los medios informáticos propiedad de la Administración; y (4) la custodia y protección de los medios entregados lo que implica un uso prudente de los mismos³¹.

Obviamente, en esta tesitura las deficiencias, desperfectos o sustracciones de medios facilitados por un mal uso o un uso negligente de los mismos por parte del teletrabajador se consideran una responsabilidad personal y un coste que ha de asumir el empleado público, que deberá hacerse cargo de los gastos de reparación o reposición del correspondiente equipo³².

El artículo 47 bis.3 del TREBEP contempla también la obligación de mantenimiento de los medios tecnológicos facilitados para el desempeño de la actividad. En ese punto se puede distinguir entre la instalación, la asistencia técnica y el mantenimiento. Por lo tanto, es posible considerar de una manera diferenciada, a efectos de reparto de las correspondientes responsabilidades, entre las operaciones de instalación y primera conexión, las de mantenimiento condicional o correctivo que pueden hacerse en las dependencias administrativas o las de asistencia técnica que se pueden proveer a través de los servicios técnicos adecuados o llevar a cabo a través de una línea telefónica.

Finalmente, no estará de más considerar la necesaria fijación de un período de vida útil o período máxima de renovación de los medios facilitados que evite discusiones sobre una materia que puede adquirir una cierta complejidad.

En otro orden de consideraciones, se puede defender la naturaleza extraretributiva de la dotación de medios informáticos y de otros posibles gastos relacionados con los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia. Ciertamente, la provisión de medios informáticos supone una dotación que puede resultar idéntica y comparable a la que se realiza en un puesto de trabajo presencial. Pero la perspectiva propia del derecho del empleo público puede no resultar exactamente coincidente con el tratamiento fiscal y de seguridad social. En todo caso, nada de esto se ha previsto en el nuevo artículo 47 bis del TREBEP que

no se pronuncia sobre la tributación y la cotización de las partidas de dotación y compensación de medios y gastos informáticos con lo cual, en ausencia de una regla especial resultan de aplicación las generales en materia fiscal y de seguridad social.

De hecho, el artículo 42.1 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, nos aclara que: «Constituyen rentas en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda». El mismo precepto determina que: «Cuando el pagador de las rentas entregue al contribuyente importes en metálico para que éste adquiera los bienes, derechos o servicios, la renta tendrá la consideración de dineraria».

De este precepto se desprende que no se considera renta de trabajo la cesión de uso de medios informáticos que se pueden poner a disposición de los empleados y empleadas para el desarrollo de su actividad, siempre que su utilización sea estrictamente profesional. Si se permite que los equipos sean empleados para finalidades particulares deberá identificarse el tiempo correspondiente al uso privado, dado que este tiempo y este uso a todos los efectos se considerará una retribución que deberán tener en cuenta los llamados obligados tributarios, es decir, la Administración para realizar los correspondientes ingresos a cuenta y el empleado para para la obligación de declarar la renta en especie.

Con respecto a las cotizaciones a la seguridad social se puede plantear la duda sobre si cotizan los medios tecnológicos necesarios para la actividad. De hecho, el artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, ha previsto que la base de cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del régimen general estará constituida: «por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto en metálico como en especie, que con carácter mensual tenga derecho a percibir el trabajador o asimilado, o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena». También, el artículo 23.1.B) del Real Decreto 2064/1995, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, determina que constituye retribución en especie: «la

utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda». En consecuencia, no debería incluirse en la base de cotización el coste de los medios puestos a disposición de la persona teletrabajadora para el cumplimiento de su actividad. En cambio, si la Administración autoriza su uso particular, resulta necesario cotizar por la parte que pudiera corresponder a este particular tipo de utilización.

7. Poder de dirección y teletrabajo

El teletrabajo matiza las facultades de dirección y control. La primera característica propia del teletrabajo es su realización fuera del lugar típico de prestación del servicio: la dependencia administrativa. En consecuencia, la esfera de supervisión directa se debilita de manera que no se puede especificar y controlar físicamente la ejecución de la prestación. Por si eso fuera poco, el teletrabajo se realiza normalmente en el domicilio particular del empleado o empleada público, es decir, en su ámbito personal sobre el que se proyecta su derecho a la intimidad.

También ha de tenerse en cuenta el elemento organizativo. El teletrabajo es una forma flexible de prestación del servicio caracterizado por el uso de las nuevas tecnologías de la información. Los cambios en los elementos de espacio y tiempo potencian la autonomía individual en la prestación lo que implica una alteración en el equilibrio de las relaciones de poder y hace necesaria una nueva dinámica de gestión de las personas. El elemento individual, el perfil profesional de la persona, adquiere una dimensión distinta. De hecho, esta novedosa forma de organización que es el teletrabajo se acaba proyectando en la jerarquía sobre las personas. Sencillamente, el poder jerárquico disminuye en su intensidad y se aleja. El poder de dirección se traslada a la determinación concreta de las funciones a realizar y al control de resultados, o, si se quiere, a la identificación de objetivos y a la evaluación de su cumplimiento que previene el artículo 47 bis.2 del TREBEP.

En el teletrabajo otro elemento distinto consiste en los medios informáticos a través de los cuales puede ser ejercido el poder de dirección y control.

La vigilancia directa del trabajador no es personal, no es inmediata, siempre es informática o tecnológica y, en consecuencia, es instrumental. La prestación de servicios por vía telemática, permite disponer de una multiplicidad de instrumentos de control necesitados de acotamiento en su uso y finalidad a través de unos criterios de utilización de los dispositivos que respeten en todo caso los estándares mínimos de protección de la intimidad, que pueden y deben elaborarse con la participación de los representantes de los empleados (Álvarez Cuesta, 2020, pp. 11-14).

Con todo lo dicho hasta el momento, podemos avanzar en la interpretación del artículo 47 bis.2 del TREBEP donde se afirma que: «El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento».

Una directriz sucinta de la que se pueden desprender como mínimo tres ideas: (1) el teletrabajo ha de contribuir a una mejor organización del trabajo, en ausencia de esta contribución, la función —el contenido del puesto— no debería ser objeto de teletrabajo; (2) el objeto del teletrabajo se ha de identificar; la identificación, la fijación de este objeto, que en definitiva constituye la prestación del servicio, es una de las facultades del poder de dirección; y (3) el objeto del teletrabajo se ha de poder evaluar en su cumplimiento.

Avancemos pues en esta dirección. Una guía tan neutra como puede ser la norma técnica de prevención 412 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo señala, entre las cuestiones que se han de tener en cuenta para la implantación del teletrabajo, las cualidades de las personas implicadas. De hecho, se afirma explícitamente que no todo trabajador es idóneo para el teletrabajo, ni todo responsable resulta adecuado para dirigir a personas en régimen de teletrabajo.

Para esta directriz técnica la elección de los trabajadores constituye un elemento esencial de un adecuado sistema de teletrabajo. Los criterios que se han de combinar se fundamentan en las características subjetivas de las posibles personas teletrabajadoras, sus actitudes y capacidades en relación con el desempeño de su trabajo y sus circunstancias personales. Es decir, no solo es preciso saber realizar el trabajo, sino tener un entorno adecuado y ser disciplinado para ejecutar las tareas y dejar de hacerlas, es decir, para desconectar. En cualquier caso, los elementos esenciales del perfil de la persona teletrabajadora son la autonomía y el control, el conocimiento del puesto, la experiencia y el dominio de la organización y de los medios tecnológicos.

cos que se han de utilizar, y el aseguramiento de un espacio de trabajo virtual ordenado.

El perfil así construido puede trasladarse a un sistema de requisitos para acceder a la condición de persona teletrabajadora. Un perfil que, si se contrasta con el solicitado en los instrumentos normativos utilizados, ofrece el resultado siguiente:

a) La inexistencia de referencias a las características de las personas, lo que no sucede en los sistemas comparados que se refieren a la autonomía personal, la disciplina y el rigor³³.

b) La identificación de las características relacionadas intrínsecamente con la experiencia en el trabajo con una antigüedad mínima en el puesto, lo que no parece suficiente para asegurar la correcta ejecución de los procedimientos y las tareas a realizar.

c) El déficit de consideración de otras cualidades subjetivas, como pueden ser la capacidad de organización o de gestión del tiempo de trabajo, la de planificar y gestionar los objetivos establecidos y la confianza que puede merecer la persona que aspira a acceder a la condición de teletrabajador³⁴.

De igual manera que resulta posible realizar una reflexión sobre las cualidades subjetivas de las personas que pueden trabajar a distancia, también parece adecuado considerar las tareas objeto de teletrabajo. Ocupar un puesto de trabajo que se pueda desarrollar de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisión o de guía continuada, que permita determinar los objetivos, los resultados y el nivel o la calidad del servicio realizado, puede y debe constituirse en un requisito objetivo para el acceso al teletrabajo³⁵.

El trabajo a distancia supone también un cambio importante para los responsables de las unidades que han de ejercer la supervisión de personas teletrabajadoras. El poder de supervisión es una facultad que ostenta el responsable del servicio para verificar el cumplimiento regular y ordinario de las funciones que tienen asignadas los empleados y empleadas públicos.

En el sistema de teletrabajo la supervisión es una responsabilidad directamente atribuida al responsable del servicio o, autónomamente, a una persona supervisora, que contribuye a la formulación de la modalidad específica de teletrabajo que se quiera adoptar y que colabora en la determinación, control y evaluación de las tareas, los objetivos y los resultados a obtener en los puestos objeto de teletrabajo.

Aunque muchos de los instrumentos normativos se refieren a la función de supervisión de la persona

teletrabajadora, solo uno de los que hemos podido consultar da detalles sobre la misma al señalar que dicha función se identifica con la persona titular de la jefatura de servicio o de departamento al que este adscrita la persona teletrabajadora, sin perjuicio de que esta pueda encomendar, bajo su superior dirección, las tareas de control o coordinación directa de las personas teletrabajadoras a las titulares de los órganos de base dependientes del servicio o del departamento al que se encuentren adscritos los puestos de trabajo que van a poder cumplirse en la fórmula de teletrabajo³⁶.

De hecho, el teletrabajo obliga a un cambio en el modelo de dirección y gestión de personas. La relación ahora entre responsable y teletrabajador o teletrabajadora es participativa, casi transaccional, fundamentada en una comunicación y un intercambio sistemático entre supervisor y persona empleada. La necesidad de fijar objetivos y compromisos de ejecución, obligan a programar una relación compartida en la cual el mantenimiento de la exigencia y de la integración en la organización es un objetivo común.

Por ello, hay que prestar atención a una nueva forma de articulación de la relación de teletrabajo que parece estar emergiendo de una forma intuitiva en algunos instrumentos normativos, y que tiende a interrelacionar tres tipos institucionales que podemos definir como una autorización compleja, un documento o carta de compromisos y un plan o programa individual de teletrabajo; un esquema institucional que convenientemente articulado puede acabar generando un sistema integrado de dirección y control que resultaría más adaptado a la modalidad de teletrabajo³⁷.

Ya se ha dicho que el artículo 47 bis.2 del TREBEP prevé que la prestación del servicio mediante teletrabajo ha de ser expresamente autorizada. También hemos señalado que la autorización es un acto de control preventivo que permite asegurar el cumplimiento por el solicitante de los requisitos de acceso al teletrabajo y que la modalidad de ejercicio de la actividad tal como se ha determinado resulta compatible con las necesidades del servicio y contribuye a una mejor organización del trabajo.

De la misma manera, el acto de autorización tiene un carácter declarativo y posibilita completar o condicionar la prestación en la fórmula de teletrabajo que resulta de aplicación a una concreta relación de servicios y, a la vez, puede utilizarse para informar a la persona interesada de la normativa que ha de cumplir en el desempeño de su actividad en régimen de teletrabajo.

En cualquier caso, se ha de distinguir la autorización del procedimiento que hay que seguir para su otorgamiento, que puede integrarse por una serie de fases y formarse con la introducción —o no— de una serie de módulos participativos y, si cabe, hasta transaccionales.

El procedimiento tipo para el otorgamiento de la autorización de teletrabajo se suele iniciar a solicitud del propio interesado o interesada, o por iniciativa del titular de la jefatura de la unidad en la que se prestan servicios, con la aceptación expresa de la persona interesada.

El contenido de la solicitud puede ser simple o complejo. En la forma más simple la solicitud se limita a indicar el lugar elegido, el período solicitado y las jornadas diarias que se desean realizar en régimen de teletrabajo. En la forma más compleja se exige la presentación de una declaración responsable sobre la formación, el espacio de trabajo y el conocimiento de las normas e instrucciones sobre prevención de riesgos laborales, seguridad informática y protección de datos personales, con la adición de un cuestionario relativo a la autoevaluación de riesgos laborales y asunción del compromiso de adoptar las medidas preventivas que se pudieran derivar del mismo.

El procedimiento de autorización de la modalidad de teletrabajo demanda, de una forma u otra, una determinada intervención del responsable de la unidad en la que se preste el servicio, y de los órganos competentes en materia de seguridad informática. El informe o la propuesta del responsable se proyecta sobre los aspectos siguientes: (1) la efectiva concurrencia en la persona solicitante de los requisitos subjetivos previstos; (2) la acreditación del contenido del puesto que ha de ser susceptible de prestación en esta modalidad; (3) la adecuada cobertura de las necesidades del servicio; y (4) la existencia de persona supervisora y la posibilidad cierta de determinar objetivos, resultados y proceder a la evaluación pertinente.

En alguno de los modelos existentes, se señala también que en esta fase se ha de formular el correspondiente plan individual de teletrabajo entre la persona interesada y su supervisor, de manera que la falta del mismo resulta ser una causa expresa de desestimación de la solicitud presentada.

El informe del responsable suele complementarse con un documento técnico que se debe completar por los servicios competentes en materia de informática, que ha de versar sobre la necesidad de medios y recursos tecnológicos, la conectividad que se pretende utilizar y la posibilidad de desarrollar las funciones previstas garantizando su co-

recto desempeño y la seguridad en el tratamiento de datos.

En las normas que utilizamos como referencia, el contenido de la autorización ha de fijar el lugar del puesto de teletrabajo, es decir, la llamada oficina virtual; las funciones principales ejercidas por la persona empleada en régimen de teletrabajo; el período de duración de la prestación de servicios a distancia; el número de jornadas que se deben realizar en esta modalidad; la persona que ejercerá la función de supervisión y, si procede, su habilitación expresa para dirigir y controlar la actividad del teletrabajador o teletrabajadora.

El contenido de la autorización puede acompañarse de una serie de anexos a modo de documentos informativos sobre los aspectos siguientes: las medidas preventivas que hayan de adoptarse para adaptar el entorno de la oficina virtual; si existen, los criterios de utilización de los medios y los dispositivos digitales facilitados; las normas específicas o la política existente en materia de desconexión digital; las directrices que se hayan de adoptar en materia de protección de datos personales en el trabajo a distancia; y las pautas a seguir para garantizar la seguridad informática en el trabajo a distancia.

También, puede resultar conveniente que la autorización de teletrabajo contenga un inventario preciso de los medios, equipos e instrumentos puestos a disposición de la persona teletrabajadora para el desempeño de la actividad, con indicación de su vida útil y del período máximo previsto para su renovación.

La eficacia de la autorización puede quedar condicionada a la suscripción de un documento o carta de compromisos y de un plan o programa de trabajo.

El documento o carta de compromisos actúa a modo de condición de eficacia del acto de autorización y de módulo convencional en el establecimiento de la relación individual de teletrabajo. Su finalidad última es la interiorización por parte del empleado o empleada público del régimen jurídico con el que se prestará la actividad de teletrabajo y la concreción de algunos aspectos del mismo que introducen una cierta flexibilidad en su ejercicio.

En particular, el documento o carta de compromisos suele contener las determinaciones siguientes: (1) la ubicación del puesto de trabajo a distancia que a todos los efectos tendrá la condición de oficina virtual; (2) el número de jornadas semanales que se deben realizar de forma no presencial y presencial, con especificación de los días de la semana

de prestación del servicio a distancia; (3) los períodos de interconexión obligatoria, incluidas las franjas horarias que se puedan establecer y los medios para hacerlas efectivas; (4) la descripción de las tareas que se han de realizar y la forma de organización y control del trabajo; (5) la duración de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, con inclusión de la fecha de inicio y la fecha de finalización de esta modalidad particular; y (6) el compromiso expreso e informado de respetar y aplicar la normativa y las medidas específicas en materia de prevención de riesgos laborales, protección de datos y seguridad informática.

Los contenidos del documento o de la carta de compromisos que no figuren expresamente detallados en la autorización administrativa pueden establecerse de común acuerdo entre el supervisor y la persona teletrabajadora, con la consecuencia última de que, al no formar parte de la resolución, pueden ser modificados a instancias del supervisor o del teletrabajador siempre que exista acuerdo entre ambas partes.

El plan o programa de trabajo es un documento distinto, que no conviene confundir con el anterior, ya que su finalidad es servir de instrumento de dirección y control de la actividad de la persona teletrabajadora durante las jornadas de trabajo a distancia.

Dicho plan o programa ha de establecerse de común acuerdo entre el supervisor y la persona teletrabajadora con la conformidad del responsable del servicio. El instrumento ha de determinar el listado de tareas que se deben realizar en la modalidad de teletrabajo, establecer los resultados y objetivos a alcanzar, y señalar los indicadores o instrumentos necesarios para hacer posible su seguimiento y evaluación periódica. El documento ha de mantenerse permanentemente actualizado y puede ser objeto de revisión con una determinada periodicidad —semanal, quincenal o mensual.

Para terminar, conviene matizar que el modelo de dirección y control descrito resulta compatible con la adopción de otras medidas de control que pueden estimarse más convenientes para verificar el cumplimiento por la persona teletrabajadora de sus obligaciones, especialmente de sus tiempos de conexión y de la actividad efectivamente realizada, incluidas las que se puedan implementar a través de medios telemáticos, respetando siempre en su aplicación los derechos de las personas teletrabajadoras e informando al personal empleado público de su fiabilidad y existencia, y de los criterios a seguir y las conductas a adoptar.

8. Referencias bibliográficas

- Álvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak*, 43, 1-24.
- Basterra Hernández, M. (2021). Los derechos colectivos en el trabajo a distancia: derechos de información, centro de trabajo, voto electrónico, negociación colectiva y huelga. López Balaguer, M. (Directora). *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, p. 307-339.
- Casas Baamonde, M. E. (2020). El Derecho del Trabajo, la digitalización del trabajo y el trabajo a distancia. *Derecho de las relaciones laborales*, 11, 1413-1437.
- De las Heras García, A. (2016). *El teletrabajo en España: un análisis crítico de normas y prácticas*. Madrid: Ediciones CEF.
- Gala Duran, C. (2020). La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020. *Derecho de las relaciones laborales*, 11, 1473-1493.
- García González, G. (2020). La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso. *Trabajo y Derecho*, 72, 1-17.
- García Romero, B. (2012). *El teletrabajo*. Cizur Menor (Navarra): Civitas-Thomson Reuters.
- Gorriti Bontigui, M. (2020). El trabajo híbrido como factor del cambio organizativo (Desafíos organizativos y de recursos humanos del teletrabajo). *Seminari sobre Relacions Col·lectives*, XII, 1-21.
- Jiménez Asensio, R. (2020). La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del teletrabajo a distancia. *Seminari sobre relacions col·lectives*, IX, 1-32.
- Laguna de Paz, J. C. (2006). *La autorización administrativa*. Navarra: Thomson-Civitas.
- López Jiménez, J. M. (2021). Trabajo a distancia: dotación de medios y compensación económica. López Balaguer, M. (Directora). *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 143-178.
- Palomar Olmeda, A. (2020). El teletrabajo en las Administraciones públicas. *Seminari sobre Relacions Col·lectives*, XI, 1-27.
- Ramos Moragues, F. (2020). Derechos individuales de las personas que trabajan a distancia: igualdad, no discriminación y carrera profesional. López Balaguer, M. (Directora). *El trabajo a distancia en el RDL 28/2020*. Valencia: Tirant lo Blanch, 121-142.
- Sanguinetti Raymond, W. (2020) La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente. *Trabajo y Derecho*, 72, 1-6.

Thibault Aranda, X. (2020). Toda crisis trae una oportunidad: el trabajo a distancia. *Trabajo y Derecho*, 12, 1-15.

Todoí Signes, A. (2017). *El bonus salarial. La dirección por objetivos, la evaluación del desempeño y la retribución por competencias*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Notas

- 1 Véase, por ejemplo, el Protocolo de teletrabajo en el Ayuntamiento de Alcobendas y sus Patronatos que resulta aprobado por el Comité de Seguridad y Salud con fecha 27 de enero de 2016, la Resolución sobre prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula de teletrabajo dictada por la Sra. Presidenta de la Diputación Provincial de Cáceres (BOPC, n.º 0210, 31 de octubre de 2018) o el Acuerdo sobre la regulación de la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Córdoba de 21 de marzo de 2018 (BOPC, n.º 69, 10 de abril de 2018).
- 2 Al respecto, la Recomendación general del Ararteko 4/2020, de 5 de noviembre de 2002, sobre la necesidad de reforzar la atención a la ciudadanía para evitar perjuicios en el ejercicio de los derechos de las personas en sus relaciones con las administraciones públicas y de adoptar medidas para luchar contra la exclusión digital en situaciones de emergencia como las derivadas de la pandemia de la Covid-19.
- 3 Un planteamiento que no resulta ser una mera hipótesis, tal como se puede ver en el artículo 3.2 del Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Almería (BOPA, n.º 125, 1 de julio de 2020), donde se crea una Comisión técnica de teletrabajo en la que participan dos representantes nombrados por cada organización sindical presente en la Mesa de Negociación, cuyas funciones se extienden, entre otras, a la selección de las solicitudes recibidas para incorporarse a la modalidad de teletrabajo.
- 4 La aplicación de la modalidad 3/2 se puede ver en el artículo 20.1 del Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020), en la norma octava de la Resolución de la Presidencia de la Diputación de Cáceres sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula de teletrabajo (BOPC, n.º 210, de 31 de octubre de 2018) y en el artículo 8 del 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; la proporción 3/2 se utiliza en el artículo 6 del Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava (BOTHA, n.º 95,24 de agosto de 2020), en el punto 8 del Reglamento regulador sobre teletrabajo del Ayuntamiento de Talayuela (BOPC, n.º 50, 12 de marzo de 2020). El artículo 13 del Acuerdo sobre la regulación de la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Diputación provincial de Córdoba (BOPC, n.º 68, 10 de abril de 2018), se refiere a un día o dos días en régimen de teletrabajo.
- 5 La proporción 1/4 se utiliza en el Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020, para el teletrabajo de duración indeterminada por causas organizativas y para el de duración indeterminada por conciliación de la vida familiar y laboral.
- 6 Decreto del Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara sobre convocatoria extraordinaria y bases reguladoras de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara durante la pandemia del COVID-19 (BOPG, n.º 113, 17 de junio de 2020).
- 7 Artículo 3.5 del Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava (BOTHA, n.º 95, 24 de agosto de 2020); artículo 7 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, n.º 8195, 6 de agosto de 2020).
- 8 Base séptima del Decreto del Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara sobre convocatoria extraordinaria y bases reguladoras de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara durante la pandemia del COVID-19 (BOPG, n.º 113, 17 de junio de 2020).
- 9 STSJ, Sala de lo Contencioso, de Castilla-La Mancha de 29 de diciembre de 2017, rec. 21/2017.
- 10 STSJ, Sala de lo Contencioso, de Castilla-La Mancha de 13 de junio de 2016, rec. 29/2016.
- 11 STS, Sala de lo Social, de 11 de abril de 2005, rec. 143/2004.
- 12 Punto 6 del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.
- 13 Artículo 14 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM, n.º 226, 17 de septiembre de 2020).
- 14 Artículo 8 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletra-

- bajo en la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM, n.º 226, 17 de septiembre de 2020).
- 15 Artículo 20 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM, n.º 226, de 17 de septiembre de 2020)
 - 16 Artículo 5.3 y 6 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, n.º 8195, de 6 de agosto de 2020).
 - 17 Punto 2.9 del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020; artículo 3.7 y 8 del Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020).
 - 18 Artículo 6.4 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, n.º 8195, 6 de agosto de 2020).
 - 19 Artículo 15 del Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava (BOTH A, n.º 95,24 de agosto de 2020); norma undécima la Resolución de la Presidencia de la Diputación de Cáceres sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula de teletrabajo (BOPC, n.º 210, de 31 de octubre de 2018); y artículo 11 del Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial (Teletrabajo) por el personal del Ayuntamiento de Derio (BOB, n.º 97, 23 de mayo de 2019).
 - 20 Artículo 3.13 del Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Almería (BOPA, n.º 125, de 1 de julio de 2020).
 - 21 Artículo 2 del Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava (BOTH A, n.º 95,24 de agosto de 2020); base tercera 3 del Decreto del Presidente de la Diputación Provincial de Guadalajara sobre convocatoria extraordinaria y bases reguladoras de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal de la Diputación Provincial de Guadalajara durante la pandemia del COVID-19 (BOPG, n.º 113, 17 de junio de 2020).
 - 22 Artículo 5 del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE, n.º 10, de 15 de enero de 2018); Punto 19 del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.
 - 23 Artículo 11 del Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Almería (BOPA, n.º 125, de 1 de julio de 2020).
 - 24 Artículo 5.5 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, n.º 8195, 6 de agosto de 2020).
 - 25 Artículo 4 de la Resolución por la que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para los empleados públicos al servicio de la Ciudad autónoma de Ceuta (BOCCE, n.º 92, de 17 de noviembre de 2020) y Punto 7 del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.
 - 26 Artículo 8.2 del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE, n.º 10, 15 de enero de 2018); Artículo 4. D) del Reglamento sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula de del teletrabajo por el personal empleado público del Cabildo Insular de Fuerteventura de 8 de abril de 2019; artículo 11.2 del Acuerdo de Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 5 de junio de 2020, por el que se determinan los criterios para la aplicación temporal del teletrabajo en el marco de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM, n.º 134, de 12 de junio de 2020); Artículo 24.1 del Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020); Artículo 8.2 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, no 8195, 6 de agosto de 2020); artículo 14.2 del Decreto por el que se aprueba la regulación de la modalidad de teletrabajo para los empleados de la Ciudad de Ceuta (BOCCE, n.º 92, 17 de noviembre de 2020).
 - 27 Artículo 16.1 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM, n.º 226, 17 de septiembre de 2020).
 - 28 Artículo 11.2 del Decreto Foral 26/2020, de 4 de agosto, por el que se aprueba la regulación del teletrabajo en la Administración General de la Diputación Foral de Álava (BOTH A, n.º 95, 24 de agosto de 2020).
 - 29 Punto 12 del del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.

- 30 Disposición adicional primera del Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020).
- 31 Artículo 6.1.f) del Acuerdo sobre la regulación de la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Córdoba (BOPC, n.º 68, de 10 de abril de 2018); Artículo 16.3 del Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid (BOCM, n.º 226, 17 de septiembre de 2020).
- 32 Punto 12 del Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.
- 33 Al respecto, el punto 4.1 del denominado «Accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 pour une mise e œuvre réussie du télétravail», nos recuerda que el teletrabajo se basa en un postulado esencial como es la relación de confianza que ha de darse entre el supervisor y el teletrabajador, y en dos aptitudes complementarias: la autonomía y la responsabilidad.
- 34 Un esquema «tipo» de las cualidades requeridas en los instrumentos vigentes puede verse en el artículo 5 del Decreto 16/2018, de 7 de junio, 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 (BOCL, n.º 113, 13 de junio de 2018).
- 35 Artículo 3.1 del Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, n.º 8195, 6 de agosto de 2020).
- 36 Artículo 3.3 del Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020).
- 37 Al respecto, la regulación contenida en el Decreto 16/2018, de 7 de junio, 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, n.º 13, 13 de junio de 2018); el Acuerdo por el que se establece la posibilidad y se determinan las condiciones para la prestación de servicios mediante modalidades no presenciales basadas en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación para el personal del Ayuntamiento de Valladolid y sus organismos autónomos (BOPV, n.º 138, 21 de julio de 2020); Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos (DOGC, no 8195, 6 de agosto de 2020); y el Protocolo de teletrabajo del Ayuntamiento de Valencia de 1 de octubre de 2020.