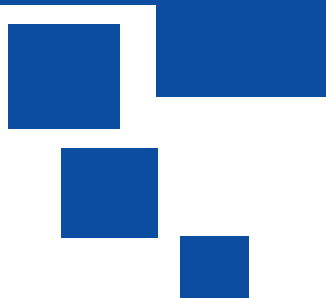


Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas

Dirección:
Federico A. Castillo Blanco
Juan Antonio Maldonado Molina



**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECTORES:

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

 *Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.
Para mayor información, véase www.dykinson.com/quienes_somos

© Copyright by
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-343-8
Depósito Legal: M-12744-2024
DOI: 10.14679/3243

ISBN electrónico: 978-84-1070-410-7

Preimpresión por:
Besing Servicios Gráficos S.L.
e-mail: besingsg@gmail.com

Índice

<i>Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la regulación del teletrabajo</i>	13
---	----

ÁNGEL MARTÍN-LAGOS CARRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL COMO PRESUPUESTO DEL TELETRABAJO	14
I.1.	El contexto	14
I.2.	La tecnología como condición del teletrabajo	15
II.	LA SITUACIÓN LEGAL ACTUAL DEL TELETRABAJO	17
II.1.	El teletrabajo en el ámbito laboral	17
II.2.	El teletrabajo en las Administraciones Públicas españolas	21
III.	EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS	30
III.1.	Análisis jurídico	30
III.2.	Las entidades sujetas al art. 47 Bis TREBEP	30
III.3.	El personal potencialmente afectado por el teletrabajo	31
III.4.	El ámbito subjetivo en la regulación del teletrabajo por las Comunidades Autónomas	37
IV.	EL ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS TREBEP	40
IV.1.	Introducción	40
IV.2.	El puesto de trabajo como presupuesto del teletrabajo	41
IV.3.	Los requisitos de indispensable concurrencia para la determinación del ámbito objetivo	46
IV.4.	El ámbito objetivo en la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado y en las CCAA	50
V.	CONCLUSIONES	58
VI.	BIBLIOGRAFÍA	61

<i>Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo</i>	65
---	----

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

I.	UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?	65
II.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS	74
III.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN	76
IV.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN	79

IV.1.	Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo	79
IV.2.	La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia	84
V.	LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO	85
V.1.	La finalización por resolución expresa	85
V.2.	La finalización mediante silencio administrativo	88
VI.	LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA	88
VI.1	Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo	90
VI.2	Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida	91
VII.	CONCLUSIONES	94
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	95

Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones..... 97

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

I.	INTRODUCCIÓN	98
II.	CONFIGURACIÓN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO ESPAÑOL	99
II.1.	Configuración legal del Teletrabajo en el empleo público español	99
II.2.	Características del Teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público	101
III.	LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS TELETRABAJADORES: DERECHOS Y OBLIGACIONES	103
III.1.	Artículo 47bis del TREBEP sobre condiciones mínimas en el teletrabajo	103
III.2.	Derechos, individuales y colectivos, de los empleados públicos en teletrabajo: regulación básica del TREBEP y proyecto de Reglamento de Teletrabajo en la Administración General del Estado	106
IV.	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TELETRABAJADORES	120
IV.1.	Obligaciones vinculadas al uso de medios tecnológicos	120
IV.2.	El deber de desempeño adecuado del trabajo y respeto a las instrucciones: la evaluación del seguimiento del teletrabajo	121
V.	REFLEXIONES FINALES	129
VI.	BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	131

La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público 135

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

I.	INTRODUCCIÓN	135
----	---------------------------	-----

II.	EL MARCO REGULADOR	138
II.1.	La regulación básica estatal	138
II.2.	La regulación en la AGE	141
II.3.	La regulación autonómica	147
III.	LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO.....	178
III.1.	Riesgos ligados a las condiciones de seguridad	179
III.2.	Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital)	185
III.3.	Riesgos psicosociales	189
IV.	BIBLIOGRAFÍA	192
V.	ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA.....	197

Requisitos técnicos y estructurales para la prestación de servicios en el teletrabajo..... 199

JAVIER E. QUESADA LUMBRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	199
II.	REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	204
II.1.	El derecho a los soportes telemáticos a emplear	204
II.2.	El derecho a la intimidad, en especial, a la desconexión digital y los deberes de protección de datos y de confidencialidad	209
II.3.	El derecho-deber a la formación especializada	218
II.4.	La determinación de objetivos y el control o evaluación de la actividad .	222
III.	CONSIDERACIONES FINALES.....	229
IV.	BIBLIOGRAFÍA	233

La dimensión fiscal del teletrabajo desde la perspectiva internacional e interna..... 237

ANTONIA JABALERA RODRÍGUEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	238
II.	LA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO Y LA INSUFICIENCIA DE SU MARCO REGULATORIO DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL.....	240
III.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.....	243
III.1.	La inadecuación de los postulados básicos de la tributación internacional de las rentas del trabajo a las nuevas formas de prestación laboral	245
III.2.	La determinación de la residencia fiscal de los teletrabajadores internacionales como criterio de sujeción	246

III.3.	La tributación de las rentas percibidas por el teletrabajador	252
III.4.	La residencia fiscal del teletrabajador como criterio de competencia fiscal entre los Estados. El caso español	257
IV.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO NACIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES FISCALES DE LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA	265
IV.1.	El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: su problemática fiscal.....	267
IV.2.	El derecho al abono y compensación de gastos: su problemática fiscal...	272
V.	CONCLUSIONES	274
VI.	BIBLIOGRAFÍA	277

El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI..... 279

JOAN AMENÓS ÁLAMO

I.	INTRODUCCIÓN. DESPACHOS VACÍOS Y ESPACIOS LIBERADOS.....	279
II.	LA GESTIÓN INMOBILIARIA TRADICIONAL: EL EDIFICIO BUROCRÁTICO	280
II.1.	Nociones elementales	280
II.2.	Régimen jurídico del edificio administrativo	281
II.3.	Signos de agilización	286
III.	LA IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DESDOBLAMIENTO DEL ESPACIO LABORAL.....	288
III.1.	Concepto legal de teletrabajo	288
III.2.	Efectos en el campo de la gestión inmobiliaria: liberación y reorganización de superficies	288
III.3.	El espacio sobrante. Mutación demanial, desafectación, venta y <i>lease back</i>	291
IV.	LA “TERCERA SEDE”	293
IV.1.	El edificio administrativo “multifuncional”	293
IV.2.	En especial, el “Distrito administrativo “ de Cataluña	295
IV.3.	El contrato de servicios de “ <i>coworking</i> ” o de “alojamiento y oficinas”	298
V.	¿HACIA LA DESMATERIALIZACIÓN DE LA BUROCRACIA?.....	300
VI.	BIBLIOGRAFÍA	303

Il “lavoro agile” nella pubblica amministrazione italiana..... 305

ELISA D’ALTERIO

I.	PREMESSA.....	305
II.	IL QUADRO NORMATIVO	308
II.1.	La rapida evoluzione della disciplina nel periodo della pandemia di Covid19	311

II.2.	Il lavoro agile dopo la pandemia	315
III.	LE PRINCIPALI MISURE DI APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	319
IV.	LE PROBLEMATICHE: IL LAVORO AGILE E LA CULTURA ORGANIZZATIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO NEL SISTEMA AMMINISTRATIVO ITALIANO	323
V.	BIBLIOGRAFIA.....	331

*O regime jurídico do teletrabalho
na administração pública portuguesa* 333

MÁRIO SIMÕES BARATA

ANTÓNIO LUÍS BENTES DE OLIVEIRA

I.	INTRODUÇÃO.....	333
II.	VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO.....	334
III.	REGIME JURÍDICO E APRECIACÃO CRÍTICA.....	336
III.1.	Noção de teletrabalho e âmbito do regime.....	336
III.2.	Acordo para a prestação de teletrabalho	338
III.3.	Direito ao regime de teletrabalho.....	341
III.4.	Duração e cessação do acordo de teletrabalho.....	344
III.5.	Equipamentos e sistemas	346
III.6.	Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.....	351
III.7.	O princípio da igualdade de direitos e deveres.....	354
III.8.	Organização, direção e controlo do trabalho	358
III.9.	Os deveres especiais das partes.....	360
III.10.	Segurança e saúde no trabalho	366
III.11.	Fiscalização do teletrabalho.....	373
IV.	CONCLUSÃO.....	375
V.	BIBLIOGRAFIA.....	375

*Teletrabajo en el sector público: hacia una nueva forma de presta-
ción del servicio público en Latinoamérica* 379

MIRKO A. MALDONADO MELÉNDEZ

I.	PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	380
I.1	Algunas definiciones conceptuales relacionadas con el Teletrabajo.....	381
II.	LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO	384
II.1.	Desarrollo de la figura del Teletrabajo en el sector público en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica.....	385

II.2.	Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores”	386
II.3.	Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad	390
II.4.	Principios del teletrabajo en el sector público	395
II.5.	Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público	396
III.	ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM	396
III.1.	Bolivia	397
III.2.	Colombia	398
III.3.	Chile	399
III.4.	Ecuador	401
III.5.	Perú	402
III.6.	Paraguay	403
III.7.	Uruguay	404
IV.	LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE	405
IV.1.	Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023)	406
IV.2.	Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020)	406
IV.3.	Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)	406
IV.4.	Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en Iberoamérica...	407
V.	EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMÉRICA	408
VI.	EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID:PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA	411
VII.	CONCLUSIONES	413
VIII.	BIBLIOGRAFÍA	414

Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

Catedrático de Derecho Administrativo.

Universidad de Granada

Sumario: I. UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS? II. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS. III. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN. IV. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN. IV.1 Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo. IV.2 La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia. V. LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. V.1 La finalización por resolución expresa. V.2 La finalización mediante silencio administrativo. VI. LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA. VI.1 Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo. VI.2 Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida. VII. CONCLUSIONES. VIII. BIBLIOGRAFÍA.

I. UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS?

No parece que, tras algunos años de debate, esta concreta cuestión que se plantea en el epígrafe de inicio del trabajo, aunque de suma importancia a los efectos de cómo deba articularse el procedimiento para su autorización, siga siendo una cuestión debatida¹. A estas alturas parece que existe una cierta

¹ De hecho, la jurisprudencia, y puede verse a estos efectos la STSJ de Castilla-León de 25 de mayo de 2022, rec. 640/2021, razona que: “Ha de reiterarse que el teletrabajo no es la forma ordinaria de prestación de servicios, no es un derecho absoluto del empleado público” y la STSJ de Castilla-León de 24 de noviembre de 2022 (rec.276/2022) reitera “que la prestación de servicios en esta modalidad no está configurada como un derecho absoluto del empleado

coincidencia doctrinal en que el teletrabajo viene configurado, más que como un derecho del empleado público, como efectivamente debe ser considerado, a saber, una modalidad de prestación de los servicios que depende de los requerimientos de los puestos de trabajo y de la organización y funcionamiento administrativo en el marco de una nueva Administración que en forma creciente presta sus servicios de forma digitalizada y que, por consiguiente, está en mayor medida preparada para la prestación de los servicios en formas alternativas a las que, hasta ahora, conocíamos². Y es que, como ha puntualizado Brufao Curiel (2021:82), la progresiva implantación del teletrabajo, sin perjuicio del impulso que significó la pandemia, ha ido de la mano de la incorporación de las nuevas tecnologías al sector público.

Ya puede afirmarse, a la vista de la normativa dictada, que la misma con carácter general no concibe al teletrabajo como algo excepcional ni siquiera extraordinario, aunque, en alguna de las normas analizadas en este trabajo básicamente autonómicas³, se siga configurando la prestación de servicios en

público, sino como una forma de organización del trabajo que no es la ordinaria en el ámbito de la Administración Pública, que debe contribuir a la mejor organización del trabajo, debe ser objeto de negociación colectiva y contemplarse criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio, como se establece en el art. 47 bis del TREBEP”.

² Así expresamente se recoge en el caso de Cataluña en la que el artículo 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 establece, como objeto y finalidad de la norma, regular la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, entendida como forma de organización del trabajo, en virtud de la que una parte de la jornada laboral se desarrolla de manera no presencial y mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

³ Hay también multitud de normas locales que regulan esta modalidad de trabajo, aunque, dada la extensión de este trabajo y el número de entidades locales no nos es posible referirnos a estos si bien alguna autora ha realizado algún ejercicio de resumen de su contenido (Galán, 2021). A título de ejemplo puede señalarse la Resolución de 4 de abril de 2022 de la Coordinadora General de Presupuestos y Recursos Humanos por la que se aprueba la Instrucción por la que se establecen pautas para la aplicación de los criterios de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en el Ayuntamiento de Madrid y sus organismos autónomos (BOAM nº 9114) o el Acuerdo de 3 de noviembre de 2020 del Ayuntamiento de Granada modificado, a su vez, por el Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 28 de mayo de 2021 o, por poner un último ejemplo de ciudad capital, el caso de Valencia que fue una de las primeras capitales en regular mediante Acuerdo esta modalidad de prestación de la jornada laboral que establece cuatro modalidades de teletrabajo: dos con plazos determinados y otras dos con plazos indeterminados. La primera modalidad es de duración indeterminada por causas organizativas, y se establecerá para determinados puestos de trabajo que por sus características puedan desarrollarse de una manera más eficiente por teletrabajo. En segundo lugar, se contempla una opción también por causas organizativas, pero en este caso determinada, y el plazo de aplicación se concretará en función de las necesidades de una unidad administrativa o parte de ella. La tercera posibilidad prevista es la que establece una duración determinada, pero en este caso por motivos de salud; será por un tiempo concreto y mientras se mantengan las circunstancias

forma presencial cómo la modalidad ordinaria de prestación de servicios por parte de los empleados públicos. Como ha puesto de relieve Mellado Ruiz (2021), el teletrabajo se configura más como una opción organizativa que como un derecho –subjetivo– del empleado público al desarrollo más adecuado de sus competencias. Y así se recoge, por demás, en todas las normas dictadas en el sector público que lo consideran una modalidad de prestación de la jornada de trabajo. Bien es cierto que también se ha apuntado que precisamente esa vertiente (auto) organizativa del teletrabajo puede resultar contradictoria con la clara remisión a la negociación de las condiciones de ejercicio de esa modalidad de trabajo que inclusive, como se ha indicado por la doctrina (Jiménez Asensio, 2021:26), podría entenderse como una contradicción normativa interna en el EBEP que finalmente se resuelve en la medida que dicha regulación aborda un derecho, con los matices que ahora se expondrán, de los empleados públicos. Y aunque ciertamente, y en todo caso, la regulación de los derechos de éstos no pueda olvidar los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos que no se incluyen en el EBEP como materia negociable (Mauri i Majós, 2021:58).

Parece, desde luego, que las normas sobre el teletrabajo, como ya se ha apuntado por Almonacid Lamelas (2020), no articulan en sentido estricto un derecho subjetivo al teletrabajo, bien que tampoco cabe deducir de las mismas en sentido estricto un deber. Y es que debe resaltarse que la finalidad de servicio al interés general de nuestras Administraciones públicas avoca necesariamente a que la prestación de servicios mediante teletrabajo quede condicionada a las necesidades del servicio lo que ya, de inicio, supone un límite a su ejercicio incondicionado⁴. Las normas aún transitan, si se puede decir así, entre dos aguas como se ha puesto de relieve por alguna autora (Ramos-Bossini, 2020) ya que, aun cuando no llega a configurarse como un derecho subjetivo del empleado, tampoco puede llegar a cualificarse como un deber de éstos en los puestos de trabajo susceptibles de prestarse en dicha modalidad dado el carácter voluntario que el mismo presenta, si bien en mi opinión, en

previstas. Finalmente, se ha regulado un supuesto de duración indeterminada, pensada para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, que se llevará a cabo durante un periodo máximo de un año, aunque se contempla que pueda ser prorrogada si permanece la razón de la solicitud. A nivel de municipios de menor población, y de manera reciente, puede verse el Acuerdo de 29 de marzo de 2023 por el que se aprueba el Reglamento del Ayuntamiento de Iurreta (Boletín Oficial de Bizkaia de 6 de septiembre de 2023)

⁴ Si bien no justifica su denegación por necesidades del servicio una alegación meramente genérica que la Administración no ha justificado ni concretado debidamente esas “necesidades del servicio”, más allá de una genérica remisión a la plantilla de personal y a la eficacia de las funciones lo que ha de considerarse insuficiente, no resultando admisible tal justificación a posteriori en vía jurisdiccional mediante la presentación de una prueba creada “ad hoc” (STSJ de Castilla-León de 4 de mayo de 2015, rec. 15/2015)

cualquier caso, no debiera haberse excluido *a radice* la prestación obligatoria de servicios por los empleados públicos en dicha modalidad más allá de los supuestos excepcionales en que así se contempla (que recordemos en la mayoría de los casos no es exclusivamente virtual).

De esta forma, se ha indicado que determinados elementos presentes en el teletrabajo dificultan sino impiden que sea considerado como un derecho de tal manera que se ha llegado a concluir por Sánchez Morón (2021) que lo cierto es que la legislación básica, así como las normas autonómicas anteriores o posteriores que la complementan, no reconocen un derecho individual o subjetivo del empleado público al teletrabajo⁵, bien que sí se reconoce un derecho a solicitarlo pero tan sólo en aquellos ámbitos donde dicha modalidad de prestación de servicios puede, por la propia naturaleza de las cosas, ser prestada. Inclusive, y dada esa naturaleza, la doctrina ha indicado que su ubicación sistemática hubiese sido más adecuada en el título V TREBEP, 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 (Mauri i Majos, 2021:56). Y es que en las decisiones sobre la autorización para teletrabajar se ha de tener en cuenta, amén del interés general, los derechos de los ciudadanos (Gil Casión, 2022:205)

Dicha consideración, de carácter previo, nos conduce a que, como ahora veremos, el procedimiento autorizatorio de la prestación de servicios a través de dicha modalidad no se configure como una decisión de carácter reglado por parte de los órganos administrativos competentes para adoptarla. Se articula más bien como una decisión de carácter mixto, con elementos reglados ciertamente ya que el artículo 47 bis del Texto Refundido del Estatuto Bá-

⁵ Explica dicho autor que: “Por una parte, esta modalidad solo puede implantarse cuando las necesidades del servicio público lo permitan, condición esta que corresponde valorar y determinar a la Administración competente en cada caso. Incluso una vez implantada o regulada la misma en un determinado ámbito o área de la Administración o para determinados grupos de empleados o puestos de trabajo, la legislación vigente no atribuye sin más a cada empleado interesado el derecho a acceder al teletrabajo. Por el contrario, eso es algo que debe ser solicitado a la Administración y, como se dirá, debe ser autorizado por esta, en función no solo del cumplimiento de ciertos requisitos, sino también de las necesidades del servicio. En fin, para el caso de que el teletrabajo se haya establecido y se haya autorizado a un empleado, el art. 47 bis del Estatuto Básico prevé que tiene carácter reversible, a cuyo efecto deberán tenerse en cuenta también, como veremos, las necesidades del servicio.

No hay, por tanto, en la legislación vigente un derecho de los empleados públicos al teletrabajo. Ahora bien, como es natural, la Administración no puede rechazar sin más una solicitud individual de acceso al teletrabajo, allí donde esté permitido, sino que tendrá que resolver sobre esa solicitud de acuerdo con la normativa aplicable y, si se rechaza, de manera motivada, de conformidad con el art. 35.1.a) e i) de la Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común”.

sico del Empleado Público mandata que se autorice con arreglo a criterios objetivos, pero con indudables ámbitos de decisión de carácter discrecional que⁶, por ello, exige motivación cuando dicha modalidad, en aquellos ámbitos de actuación donde la prestación de servicios mediante teletrabajo es admitida, resulta denegada⁷. Y, desde este punto de vista, la jurisprudencia, por todas puede verse la STSJ de Castilla La Mancha de 29 de diciembre de 2017 (rec.21/2017), remarca la necesidad de justificar y acreditar los elementos fácticos que razonan la negativa haciendo especial hincapié en la motivación y contenido de los informes que se emitan en el procedimiento.

Como ya se ha apuntado los propios términos en que se reconoció la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en el sector público nos llevaría a descartar la consideración de éste como un derecho subjetivo del empleado público a la realización de la jornada laboral en dicha modalidad. Y es que, incorporando la referencia al teletrabajo en el TREBEP, el Real Decreto-Ley 29/2020 definió el teletrabajo en la administración como “la 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 y comunicación”. Por consiguiente, ha de reiterarse atendiendo al texto de la norma, no se articula este como un derecho de los empleados públicos⁸, sino que se concibe como una modalidad de prestación de los servicios sujeta en todo caso a las necesidades del servicio que es un límite que diferencia netamente la regulación del

⁶ Como indica la STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de febrero de 2023 (rec.63/2021): “La conclusión que alcanzamos es que el actor no cumple con el primero de los presupuestos que impone el Decreto regulador, en la medida en que no puede entenderse que sus funciones esenciales o principales se correspondan con la “elaboración de informes o propuestas de resolución”, lo que excluye la posibilidad de que el actor pueda hacer efectivo un derecho subjetivo a disfrutar de la prestación de servicio mediante el teletrabajo en los términos reconocidos por el pronunciamiento del Juzgado de Instancia, determinando con ello que resulte irrelevante la posibilidad objetiva de que este concreto de puesto de trabajo se pueda desarrollar mediante teletrabajo, por cuanto es la Administración, en base a la delegación concedida por el Legislador, quien tiene la competencia para limitar que concretos puestos pueden ser desempeñados mediante teletrabajo y el del actor no se encuentra entre ellos”.

⁷ A título de ejemplo no cabe denegar dicha autorización en base al estudio que se está realizando de modificaciones en la normativa que lo regula si se cumplen los requisitos establecidos en la normativa vigente (SJCA de Albacete de 20 de noviembre de 2020, rec. 211/2020).

⁸ Alguna normativa autonómica, como acontece con la Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo, expresamente recalca que la figura del teletrabajo no se configura como una forma ordinaria de prestación de servicios, sino que habrá de ser expresamente autorizada.

teletrabajo en el sector privado y en el público (Rastrollo Suarez, 2021:153)⁹, y desde luego no en todos los puestos de trabajo sino solo en aquellos en que el contenido competencial pueda desarrollarse a distancia mediante el uso de la tecnología¹⁰, habiéndose señalado en la doctrina qué características han de concurrir en un determinado puesto para que este sea susceptible de ser

⁹ Es un concepto jurídico indeterminado, no una habilitación discrecional, que obliga a justificar y motivar la eventual denegación. Así lo razona, en concreto, la SJCA de Palencia de 10 de febrero de 2017 (rec.244/2016) que razona que: “nos encontramos que en el presente caso la Administración no ha justificado ni concretado debidamente esas “necesidades del servicio”, más allá de una genérica remisión a la plantilla de personal y a la eficacia de las funciones en los términos ya referenciados, lo que coincidimos con el juzgador ha de considerarse insuficiente, no resultando admisible tal justificación a posteriori en vía jurisdiccional mediante la presentación de una prueba creada “ad hoc” (folio 81) como razona la sentencia apelada, y todo ello sin perjuicio de la insuficiencia de la misma, pues no es admisible entender que sus funciones al servicio de la Administración se realizan de forma más adecuada con relación presencial, cuando ha quedado acreditado que el recurrente cumple los requisitos previstos en el art. 5.1.a) del Decreto 9/2011, al ocupar un puesto de trabajo susceptible de ser desempeñado en la modalidad de teletrabajo, como de hecho reconoció el propio Informe del Jefe del Servicio que sirvió de base para adoptar la resolución denegatoria aquí impugnada”.

¹⁰ De esta forma, en el caso de Madrid el artículo 7.2 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 excluye de dicha modalidad de prestación de servicios aquellos puestos de trabajo:

- Requieran un acceso frecuente de datos no informatizados.
- Precisen el uso de información masiva no informatizada.
- Generen información masiva en documentos no informatizados que necesiten ser archivados, sobre todo si deben ser consultados posteriormente por terceros.
- Requieran contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con la prestación de servicios en esta modalidad.
- No posibiliten que en el desarrollo del trabajo del empleado se puedan establecer objetivos de producción, en volumen de trabajo y en la calidad del mismo.
- Cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales en el lugar de trabajo, sin perjuicio de la capacidad organizativa del centro directivo.

Más detallado es el Decreto 49/2021, de 1 de abril del Consell, de regulación del teletrabajo como modalitat de prestación de servicios de personal empleado público de l'Administració de la Generalitat que, en su artículo 3, distingue aquellos puestos de trabajo que son susceptibles de ser autorizados mediante teletrabajo en base a las funciones principales que desarrollan (funciones de estudio y análisis de proyectos, realización de informes, gestión de sistemas de información, etc.) de aquellos que no pueden ser autorizados (prestación de servicios asistenciales). Adicionalmente establece una relación de aquellos que, con carácter excepcional, pueden ser prestados en dicha modalidad mediante programas o plan personal de trabajo.

Otras normas, como el Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, solo recogen, de forma orientativa (artículo 4), qué puestos pueden ser desempeñados en modalidad de teletrabajo remitiéndose a lo dispuesto en las relaciones de puesto de trabajo y si que establece los que, en ningún caso, se podrá prestar en dicha modalidad.

prestado en dicha modalidad (Mazo Somarriba, 2021:130)¹¹. Si bien, y como también se ha puntualizado en la doctrina, pudiera acontecer que a un determinado puesto de trabajo puedan corresponderle una pluralidad de funciones, algunas susceptibles de desempeñarse a distancia y otras no y ello no debería ser obstáculo para su autorización siempre que el tiempo que haya que dedicar a unas y otras tareas pueda separarse o diferenciarse por días o, al menos, por franjas horarias (Sánchez Morón, 2021:73). Inclusive se ha planteado, desde una perspectiva distinta, si el teletrabajo podría o no autorizarse y ser susceptible de implantación en todas las fases del procedimiento administrativo y se concluye la dificultad, sobre todo en el caso de la iniciación del procedimiento, de su aplicación (Font Monclús, 2023:300), aunque es preciso dejar constancia que en una gran parte de la normativa autonómica analizada, con carácter general, se establece una limitación expresa de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo, esto es, un *número clausus* que no puede ser ampliado por vía de analogía, siendo por ello que la prosperabilidad de la solicitud tiene como *conditio sine qua non* que el actor realice principalmente las funciones previstas para su prestación en dicha modalidad (STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de febrero de 2023, rec.63/2021).

Iguals consideraciones aparecen en las normas legales más recientemente dictadas. De esta forma, en Andalucía, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de Función Pública de Andalucía articula las previsiones sobre teletrabajo, bien que en el Título III dedicado a los derechos y deberes de los empleados públicos, en el artículo 37 del Capítulo III dedicado a la jornada laboral y en la misma se subraya que, junto a estar sujeto a autorización y ser voluntario y reversible, se determinarán reglamentariamente los supuestos y condiciones en que dicha modalidad de prestación de servicios puede ser prestada de esa forma¹².

Salvadas estas consideraciones lo cierto es que el desarrollo normativo realizado en las distintas Comunidades Autónomas presenta perfiles distintos respecto de este concreto aspecto¹³. Desde luego, en ningún supuesto se

¹¹ En este sentido se señalan los siguientes criterios generales:

- 1) Grado de digitalización de las tareas del puesto.
- 2) Accesos, ciberseguridad y confidencialidad.
- 3) Grado de autonomía del puesto. Se desglosa en tres apartados: Estandarización o procedimentación de las tareas, interacción y contacto personal, y organización propia del trabajo.
- 4) Grado de supervisión del puesto.
- 5) Evaluación de resultados de las tareas teletrabajables.

¹² En forma similar se expresa el artículo 132 de la Ley del Principado de Asturias 2/2023, de 15 de marzo, de Empleo Público o el artículo 59 de la Ley 9/2023, de 5 de mayo, de función pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja

¹³ En el ámbito de la Administración General del Estado hay un proyecto, que se sometió a información pública con fecha 15 de diciembre de 2021 y que finalizó en

articula como un derecho subjetivo de los empleados públicos, de todos los empleados públicos dado que hay puestos de trabajo como se ha indicado que quedan excluidos¹⁴, por lo que lo cierto es que es preciso distinguir entre aquellos casos en que la implementación del teletrabajo se realiza bajo la fórmula de convocatoria de puestos de trabajo que pueden prestarse bajo dicha modalidad o, en forma alternativa, cuando salvando las exclusiones que se establecen respecto de determinados puestos de trabajo el teletrabajo, si se cumplen los requisitos establecidos, se concibe, ahora sí, como un derecho del empleado público sujeto a ciertas condiciones que de cumplirse ha de ser autorizado lo que, además, abre la posibilidad del control de la discrecionalidad de la Administración en ese punto. Inclusive puede encontrarse una tercera modalidad, mixta si se quiere llamar así, cuando se prevé un procedimiento autorizatorio, pero se añade a renglón seguido, que si en la misma unidad se solicita por varios empleados dicha modalidad de jornada laboral y se considera de forma motivada que por razones organizativas no se puede acceder a todas las peticiones, se habrá de establecer un baremo para decidir quienes habrán de ser los empleados autorizados¹⁵.

enero de 2022, pero que no ha entrado en vigor hasta el momento. Su texto, que responde en general a las previsiones de las que se dará cuenta en este trabajo, puede consultarse en: <https://www.hacienda.gob.es/ca-ES/Normativa%20y%20doctrina/Normativa/Paginas/InformacionRelevanteAsociadaNormasTramitacion.aspx>.

Expresamente la norma en tramitación establece en su artículo 4.3 referido a su naturaleza que el teletrabajo no constituye un derecho de la empleada o empleado público ni está asociado a la ocupación de ninguna plaza en la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente (Vela Díaz, 2022)

¹⁴ La jurisprudencia viene excluyendo aquellos puestos que ejercen funciones de supervisión, dirección, coordinación o control como puestos de jefatura con un complemento de destino alto o puestos de coordinación que exigen constantes reuniones presenciales (SJCA de Valladolid de 29 de noviembre de 2022, rec.544/2021, SJCA de Segovia de 10 de julio de 2023, rec.19/2023, STSJ de Castilla y León de 29 de noviembre de 2022, rec.544/2021), bien es cierto que no en todos los casos es predicable de los puestos de jefatura (Letrado Jefe) ya que por las características del puesto de trabajo podría ser prestado mediante esta modalidad (STSJ de Castilla-León de 29 de noviembre de 2021, rec.52/2021). O que, por distintas razones, en el supuesto se trataba de un técnico de informática, requieren la presencia física (SJCA de Albacete de 14 de diciembre de 2020, rec.98/2020) aunque no todos los puestos informáticos la requieren como acontece con el apoyo y mantenimiento de web (SJCA de Albacete nº 1 de 30 de julio de 2021, rec.14/2021). Sin embargo, sí se ha concedido en puestos administrativos cuyas funciones principales era la tramitación de facturas electrónicas con puntual atención al ciudadano (SJCA de Albacete de 16 de noviembre de 2020, rec.183/2020).

¹⁵ Así acontece en el caso de Castilla-La Mancha donde el artículo 14.5 del Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha así lo contempla, en forma subsidiaria, si se considera que están agotadas en su caso las posibilidades de rotación o de acuerdo entre los empleados o empleadas y la Administración, siendo entonces que se valoran la concurrencia de ciertas circunstancias debidamente acreditadas

Por último, si es preciso indicar que la normativa analizada contempla dicha modalidad de jornada laboral, ahora sí de forma estricta, como un deber en ciertos supuestos siempre salvaguardando el derecho de información de los representantes sindicales. Así, y a título de ejemplo, se contempla como un deber cuando concurren necesidades de prevención de riesgos laborales, o existan razones de emergencia sanitaria, obras o reformas en el lugar de trabajo que impidan el desarrollo del mismo de forma presencial, o cuando se produzcan traslados o mudanzas entre distintos edificios o distintos puestos en un mismo edificio u otras circunstancias de fuerza mayor¹⁶. Aunque lo cierto es que, como ha puesto de relieve la doctrina (Mauri i Majós, 2021:62), resultan discutibles esas enumeraciones de supuestos en que es de prestación obligada la realización de la jornada laboral en modo de teletrabajo dado que, junto a la pormenorización de circunstancias auténticamente excepcionales, se añaden otras que no tienen ese carácter sino simplemente son de carácter estructural¹⁷.

¹⁶ Estos supuestos, como indica la STSJ de Castilla-León de 29 de noviembre de 2021 (rec.52/2021) a propósito de la pandemia, no son equiparables a la modalidad ordinaria de prestación de servicios en teletrabajo.

¹⁷ A título de ejemplo el artículo 23 del Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes contempla dicha modalidad en forma obligatoria en los siguientes supuestos:

a) La recomendación u obligación que pueda derivarse de la declaración de los estados de alarma, excepción o sitio, o de la aplicación de medidas especiales en materia de salud pública y ahorro energético, aplicada en el ámbito de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes por el Departamento con competencias en materia de administraciones públicas.

b) La necesidad de prevención de riesgos laborales, advertida por el órgano competente en materia de personal del Departamento u organismo público del que dependa el personal afectado.

c) Obras, traslados, o cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que impida el desarrollo de las funciones de los puestos de trabajo afectados de forma presencial, autorizada por el órgano competente en materia de personal del Departamento u organismo público del que dependa el personal afectado.

También se deberá acceder a la modalidad de teletrabajo si, como resultado del procedimiento de adaptación o cambio de puesto de trabajo, iniciado según las instrucciones relativas a las adaptaciones y cambios de puesto de trabajo por motivos de salud del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Canarias por riesgos laborales derivados del puesto de trabajo, se propusiera por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, como posible medida de adaptación, el desempeño del puesto mediante la modalidad organizativa de teletrabajo. Esta situación solo podría mantenerse mientras dure la situación de hecho justificativa de la adaptación.

II. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS

El procedimiento autorizador del teletrabajo, que lógicamente se integra con la legislación general de procedimiento administrativo y que se desenvuelve electrónicamente dada la condición de empleados públicos de los destinatarios, se sujeta, en la mayor parte de las normativas analizadas, a un plazo expresamente establecido. Un plazo que varía, en unos y otros supuestos, sin mucha explicación ni motivación alguna dado que los trámites son similares en la mayoría de ellas. Así pueden encontrarse desde las más resolutorias que lo fijan en un mes (Canarias), a otras más moderadas que establecen dos meses (Asturias o Castilla-La Mancha), o el más común que lo sitúa en tres meses (Galicia, Extremadura, Valencia, etc.).

Y, asimismo y respecto del objeto del procedimiento, la autorización queda sujeta a la concurrencia de determinados requisitos cuyo cumplimiento ha de verificarse en la instrucción del mismo. De esta forma, la normativa dictada establece, con mayor o menor grado de detalle, un conjunto de requisitos que han de concurrir para que la solicitud de prestación de la jornada laboral en régimen de teletrabajo sea finalmente concedida. Requisitos que pueden hacer referencia, por un lado, a las condiciones existentes en la unidad o en el puesto de trabajo concreto y en el lugar en que vaya a desarrollarse la jornada de trabajo (objetivos) y, por otro, a las capacidades del trabajador (subjetivos).

Empezando por estos segundos es frecuente, en la mayoría de las normas analizadas, encontrar los siguientes (a título de ejemplo se recogen los que fija la norma asturiana):

- a) Estar en situación administrativa de servicio activo en el caso de personal funcionario o, en el supuesto de personal laboral, no encontrarse suspendido el contrato de trabajo¹⁸.
- b) Poseer una antigüedad igual o superior a 6 meses en el puesto de trabajo para el que solicita la modalidad de teletrabajo o, en su caso, acreditar la experiencia por prestación de servicios en puestos con funciones y tareas análogas a las que se pretenden desempeñar bajo este régimen en el momento de efectuar la solicitud¹⁹.

¹⁸ En otras normas se da por descontado dicho hecho y solo se refieren a la condición de empleado público del solicitante.

¹⁹ Cabe destacar que este plazo varía de unas normas a otras: tres meses, un año, etc. De otro lado, la existencia de un plazo ocupando el puesto de trabajo que se pretende que pueda

- c) Tener los suficientes conocimientos informáticos y telemáticos que requiere el ejercicio de las funciones mediante teletrabajo. Este requisito se entenderá cumplido mediante declaración responsable del empleado público en su solicitud de teletrabajo²⁰.
- d) Haber transcurrido un año, en su caso, desde la revocación de una autorización de teletrabajo por algunas de las causas previstas en la regulación establecida
- e) Formalizar el Plan Individualizado de Teletrabajo.
- f) Disponer de conexión estable a Internet y con el ancho de banda suficiente para el acceso a la red de la Administración del Principado de Asturias. Este requisito se entenderá cumplido mediante declaración responsable del empleado público en su solicitud de teletrabajo.

En cuanto a los requisitos objetivos como ya se puntualizó hacen referencia principalmente a las condiciones objetivas existentes en la unidad de trabajo o se refieren al lugar de trabajo donde se prestará la jornada laboral en la modalidad de teletrabajo. Entre los primeros aparecen se ñeramente el que se tengan definidos unos objetivos concretos a conseguir y, entre los segundos, y junto a que el puesto de trabajo pueda ser prestado en modalidad de teletrabajo, se encuentran los que pivotan sobre los medios tecnológicos o sobre las

ser prestado en esta modalidad aunque es común no siempre se recoge expresamente como sucede en el 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, si bien si se exige, con carácter general un conocimiento de las funciones a desarrollar y con las mismas herramientas que se requieren.

También se contempla, como es el caso de Castilla-La Mancha según las previsiones que se contemplan en la Instrucción 3/2021, de 29 de junio, de la Dirección General de la Función Pública, sobre la aplicación del régimen de teletrabajo del personal empleado público de administración general de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos, que ese periodo de tiempo no sea exigible siempre que se trate de puestos de trabajo de contenido similar entendiéndose por tal que:

- coincidan, al menos, en grupo y subgrupo de clasificación profesional, cuerpo y escala, en su caso, área y subárea funcional, así como requisitos específicos, si los hubiera;
- la similitud de las funciones y responsabilidades propias de cada uno de ellos con relación a los planes de trabajo individualizados.

²⁰ En otras normas autonómicas, junto con este tipo de conocimientos, se insiste en que el solicitante reúna también conocimientos teóricos y prácticos suficientes en materia de prevención de riesgos laborales aplicada al teletrabajo o conocimientos necesarios sobre los procedimientos de trabajo que se desarrollan de forma no presencial. Inclusive exigiendo acreditación.

medidas de prevención de riesgos laborales en el lugar en que se prestan los servicios (requisitos técnicos estructurales)²¹.

De esta forma, se ha apuntado que esa autorización tiene un contenido de control preventivo dirigido a asegurar el cumplimiento de los requisitos que permiten acceder al teletrabajo (Gil Casión, 2022:227).

III. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN

La normativa autonómica dictada es variada respecto del procedimiento de iniciación. Desde mi punto de vista esa disparidad de procedimientos de iniciación del procedimiento de autorización es sintomática del distinto grado de implementación de esta modalidad de prestación de servicios en los distintos ámbitos territoriales y de la evolución que en la normativa se ha ido produciendo en la medida en que se ha dispuesto de mayor experiencia en la implementación de esa modalidad de jornada laboral.

En este sentido, y con carácter general, la normativa autonómica dictada en esta materia establece el inicio del procedimiento de autorización mediante solicitud del empleado que, junto a la misma, habrá de ser acompañada de determinada documentación²². A título de ejemplo, de forma detallada en el caso de la Comunidad Autónoma de Canarias, se prevé de esta forma la iniciación del procedimiento a solicitud estandarizada del empleado público, a la que habrá de acompañarse cierta documentación dirigida al responsable de la unidad a la que esté adscrito²³. Bien es cierto que, en algún supuesto, la

²¹ Estos pueden ser muy detallados como acontece en el artículo 6 de la Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, por la que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos que hace referencia principalmente a las condiciones informáticas precisas

²² En algunas Comunidades Autónomas, además, se ha establecido un modelo normalizado. Véase, a este respecto, en el caso de Madrid la Resolución de 30 de septiembre de 2020, de la Dirección General de Función Pública, por la que se aprueba el modelo de solicitud para la autorización de la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo (BOCM nº 52, de 16 de octubre) o en el caso de Asturias la *Resolución de 1 de marzo de 2023, de la Consejería de Administración Autonómica, Medio Ambiente y Cambio Climático, por la que se aprueban los modelos normalizados vinculados al Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos*.

²³ El Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes contempla, en esta fase iniciación en su artículo 12 que:

normativa autonómica respectiva lo prevé también de oficio²⁴, pero como indica Sánchez Morón (2021:99) en este último supuesto se requerirá también el consentimiento del interesado salvo en aquellos casos en que el teletrabajo puede imponerse obligatoriamente.

En ciertos supuestos, dichas solicitudes han de ser acompañadas por la declaración de asunción de ciertos compromisos por parte del empleado público como, a título de ejemplo, acontece en el caso de Castilla-León, a saber²⁵:

- a) Compromiso de adoptar las medidas en materia de prevención de riesgos laborales y el compromiso de que se adoptarán en la oficina a distancia, no suponiendo en todo caso, una transferencia de la responsabilidad de la administración en la garantía de asegurar la seguridad y salud de la persona trabajadora.
- b) Compromiso de observar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.
- c) Plazo para el que se solicita el teletrabajo.
- d) Declaración responsable del cumplimiento de los requisitos de acceso al teletrabajo.

- Con dicha solicitud se presentará la documentación acreditativa de contar, en su caso, con formación de nivel básico, en los términos previstos en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o normativa que lo sustituya.

- En la solicitud se precisará la duración, el o los días de la semana que desea realizar bajo esta modalidad, el domicilio desde el que teletrabaja, así como los recursos tecnológicos públicos que precise, o declaración responsable, cuyo modelo figura como Anexo II de este Decreto, sobre la suficiencia y adecuación de los propios que pretenda utilizar, de acuerdo con lo señalado en los artículos 8 y 9 de este Decreto.

- Con la solicitud se cumplimentará un cuestionario de autoevaluación en materia de prevención de riesgos laborales de su puesto de teletrabajo, aprobado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, que estará a disposición de las personas empleadas interesadas, así como la información necesaria para su correcta elaboración, en la intranet corporativa.

²⁴ En efecto, así se establece en el apartado 5.1.5 de la Instrucción 3/2021, de 29 de junio, de la Dirección General de la Función Pública, sobre la aplicación del régimen de teletrabajo del personal empleado público de administración general de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos que desarrolla el Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

²⁵ Artículo 12.4 del Decreto 27/2022, de 23 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. En otras normas dichos compromisos aparecen contemplados en los Planes de trabajo suscritos entre el trabajador y la Administración Pública.

Las previsiones relatadas son las que se contemplan, con carácter general, en la mayor parte de las normativas autonómicas dictadas (Villalba Sánchez, 2021 y Rastrollo Suarez, 2021), bien es cierto que en otras normas lo que se prevé por el contrario es que se aportará la documentación de oficio por parte de la Administración una vez realizada dicha solicitud o, alternativamente, que en la instrucción del procedimiento autorizador se verificará el cumplimiento de los requisitos precisos para la autorización de dicha modalidad de jornada²⁶. Inclusive también pueden encontrarse normas autonómicas donde se acoge una modalidad mixta, es decir, por un lado, el empleado público habrá de aportar documentación relativa al cumplimiento de los requisitos para la prestación de la jornada laboral en dicha modalidad y, por su parte, la Administración deberá de aportar también aquellos documentos que obren en su poder a idénticos efectos²⁷.

En otros supuestos, los menos, el procedimiento no se inicia mediante solicitud del empleado público, sino que existe una convocatoria por parte de la Administración, en una fórmula que aparentemente ofrece la impresión de que se trata de una progresiva implementación de dicha modalidad de trabajo, a la que acuden para solicitarla, en cada Consejería, los funcionarios interesados en dicha modalidad de prestación de servicios para los puestos que en dicha forma de prestación de los servicios se ofertan²⁸. Por último, en otras Comunidades Autónomas, como es el caso de Valencia, se concibe como un programa que se inicia a propuesta de la subsecretaría o órgano competente en materia de personal dirigida a la dirección general competente en materia de función pública²⁹.

²⁶ Ello acontece en el caso de Asturias donde el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos en su artículo 5 remite a un informe de la Dirección General u órgano equivalente la constatación de que se cumplen los requisitos para poder autorizarse dicha modalidad de jornada laboral.

²⁷ En Baleares el Decreto 3/2023, de 6 de febrero, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears contempla en su artículo 8, apartado 2, que la persona interesada debe alegar en la solicitud y, en su caso, declarar que cumple los requisitos, y aportar la documentación necesaria o indicar que la Administración ya dispone de esta información.

²⁸ Es el caso de Extremadura. Puede consultarse respecto de este punto la Resolución de 9 de febrero de 2023, de la Dirección General de Función Pública, por la que se convoca el proceso para la autorización del desempeño de puestos de trabajo en la modalidad de prestación del servicio no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

²⁹ En efecto, la norma valenciana contempla en su artículo 13 que, en el caso de que afecte a puestos de trabajo con adscripción orgánica y funcional en una misma Conselleria u organismo, se iniciará a propuesta de la correspondiente subsecretaría u órgano competente en materia de personal dirigida a la dirección general competente en función pública y en el caso

En fin, y como se apuntó párrafos atrás, el propio procedimiento autorizador muestra cómo el grado de implantación del teletrabajo es desigual en los distintos ámbitos donde se aplica y pone también de relieve el nivel de confianza que cada Administración tiene en dicha modalidad de trabajo como una alternativa a la modalidad de prestación de trabajo exclusivamente presencial. Y todo hay que decirlo ya que pone de manifiesto, también, la mayor o menor completitud del procedimiento atendiendo al momento en que se dictó la norma o Acuerdo sindical en que se implementó dicha modalidad de trabajo. Menos depurado en normas y acuerdos dictados con ocasión de la pandemia y más completo y detallado en normas más recientes.

IV. EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN

De nuevo en esta fase del procedimiento para la autorización del teletrabajo puede encontrarse cierta disparidad en las distintas normativas aprobadas. Una primera, desde luego, la representa la diferencia que se produce, como ya se apuntaba con anterioridad, cuando la implementación del teletrabajo se realiza bajo la fórmula de convocatoria de puestos de trabajo que pueden prestarse bajo dicha modalidad. Otra, en forma alternativa a la anterior, cuando lo que hacen las normas es, dejando a un lado las exclusiones que se prevén respecto de determinados puestos de trabajo que no pueden prestarse bajo el régimen de teletrabajo, establecer un conjunto de requisitos que, de cumplirse las condiciones y requisitos que han de ser acreditados en la instrucción del procedimiento, permiten la prestación por parte del empleado público de dicha fórmula de jornada laboral.

IV.1. Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo

En todos los supuestos analizados se establece como exigencia preceptiva en el procedimiento la emisión de un informe, inclusive de dos en algún

de que afecte a puestos de trabajo con adscripción funcional propia de diferentes consejerías u organismos, el proceso se iniciará a propuesta conjunta de ambos organismos.

La propuesta deberá contener, ente otras, las causas de la propuesta de teletrabajo, la duración del programa, el informe favorable del órgano superior o directivo del que dependan los puestos de trabajo, el máximo de puestos de trabajo que pueden participar en el programa, los medios tecnológicos necesario o la distribución de la jornada semanal del personal participante. Y se especifica en concreto que cada subsecretaría podrá presentar tantas propuestas de teletrabajo como estime oportuno.

caso³⁰, de forma previa a la autorización o denegación de la prestación de la jornada laboral mediante la fórmula del teletrabajo³¹. En algunos casos, como acontece en la Comunidad de Madrid, dicho informe además de preceptivo resulta vinculante.

Como se ha apuntado por la doctrina (Mauri i Majós, 2021) estos informes se proyectan sobre cuatro aspectos: 1) la efectiva concurrencia en el solicitante de los requisitos subjetivos ya expuestos más atrás; 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; 4) la existencia de persona supervisora y la posibilidad cierta de determinar objetivos, resultados y proceder a la evaluación pertinente. Bien es cierto que, desde mi punto de vista, todos esos elementos no se encuentran presentes en la normativa analizada y quizás habría que añadir, ya que éstos sí que se exigen en toda la normativa analizada, los eventuales requisitos objetivos que se establecen en éstas.

³⁰ Y es que, en algunos supuestos como el caso de Galicia, se contemplan varios Informes, a saber:

a) Informe de la Agencia para la Modernización Tecnológica de Galicia sobre las disponibilidades tecnológicas que permitan autorizar la modalidad de teletrabajo solicitada y, en su caso, sobre la adecuación de los medios de que dispone la persona trabajadora, que se emitirá en el plazo máximo de 15 días.

b) Informe del órgano de adscripción del puesto del solicitante de teletrabajo, que se emitirá en el plazo máximo de 10 días, sobre los siguientes puntos:

1º. Funciones y tareas asignadas con carácter general al puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellos otros que puedan ser asignados por la persona responsable del órgano de adscripción para una organización eficiente del servicio.

2º. Cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 4 de este acuerdo.

3º. Constatación de si el desarrollo de las tareas en régimen de teletrabajo exige acceder a las bases de datos o aplicaciones que sean titularidad de la Xunta de Galicia.

4º. Pronunciamiento sobre la compatibilidad de la autorización de teletrabajo con las necesidades de servicio del órgano de adscripción o manifestación expresa de los motivos que impidan la autorización del mencionado régimen por tal motivo.

5º. Asignación concreta de aquellas tareas asignadas al puesto que se van a desarrollar en régimen de teletrabajo. Esta asignación será preferentemente semanal y, excepcionalmente, mensual, y deberán constar por escrito de manera concreta y medible. A tales efectos, se podrán establecer los indicadores que permitan la medición del trabajo desarrollado en esta modalidad, añadiendo una estimación del tiempo que requiere su realización.

También se podrán utilizar herramientas informáticas y procedimientos que, garantizando en todo momento la intimidad de la persona trabajadora, permitan hacer un seguimiento y comprobación del trabajo que se está realizando a lo largo de la jornada de trabajo.

6º. Número máximo de jornadas mensuales que se desarrollarán en régimen de teletrabajo.

³¹ E informe al que los tribunales otorgan una decisiva importancia. Puede verse SJCA de Mérida de 1 de febrero de 2022 (rec.176/2021).

Con carácter general, la fórmula más habitualmente utilizada en la normativa es que sean los responsables de la unidad en que el empleado presta servicios la encargada de la emisión de dicho informe. Y el plazo para su emisión varía: o no se establece plazo alguno (Castilla-La Mancha), o se establece un plazo de diez días (Asturias, Extremadura)³², o de 20 días en otros supuestos (Canarias).

En cuanto al objeto del informe, aunque siempre referido a la concurrencia de los requisitos que ameritan dicha fórmula de prestación de servicios, es dispar. Así, y a título de ejemplo, en la normativa asturiana se prevé los siguientes extremos:

- a) Comprobación de que el puesto de trabajo es susceptible de ser desempeñado en régimen de teletrabajo o, en su caso, el porcentaje del contenido funcional teletrabajable, de conformidad con los instrumentos de ordenación de recursos humanos vigentes en cada momento³³.
- b) Cumplimiento de los requisitos a los que nos hemos referido como requisitos subjetivos que han de concurrir en el trabajador que solicita dicha fórmula de prestación de la jornada laboral.
- c) Compatibilidad de la autorización de teletrabajo con las necesidades del servicio o expresión de los motivos que fundamentan la falta de la misma³⁴.
- d) Determinación de las jornadas diarias concretas que se desea realizar en actividad no presencial. El informe podrá ser favorable a la autori-

³² En el caso de Baleares ese plazo de diez días se establece solo en caso de que la solicitud no sea acompañada por ese informe de la unidad. Y, en cualquier caso, se prevé la emisión de otro informe por parte de la Secretaría General en relación a si se cumplen o no los requisitos establecidos para la prestación de los servicios en dicha modalidad de prestación de la jornada laboral, es decir, el contenido de los dos informes no es exactamente el mismo.

³³ Es preciso significar que la resolución ha de motivar porque se concede o no un determinado porcentaje de jornada teletrabajable (SJCA de Toledo nº 1 de 30 de mayo de 2023, rec.348/2022) o que si se deniega porque requiere presencia física un setenta por ciento de sus funciones no se pueda conceder por el resto (SJCA de Albacete nº 1, de 19 de julio de 2021, rec.349/2020).

³⁴ Por eso es admisible la denegación cuando se aducen unos motivos que, si bien en primera instancia, se consideraron meramente hipotéticos y que no se producían en la realidad (SJCA nº1 de Salamanca de 30 de septiembre de 2021, rec.75/2021), lo cierto es que en apelación se argumenta que basta que ello concorra para que se pueda denegar dicha prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (STSJ de Castilla-León de 25 de mayo de 2022, rec. 640/2021).

zación, pero condicionado a la modificación del número de jornadas o de los días concretos a realizar en la modalidad de teletrabajo.

- e) Identificación del empleado público que supervisará el teletrabajo.

En otros supuestos se contempla que dicho informe se refiera asimismo a la disponibilidad de medios tecnológicos o a cuestiones relativas a la prevención de riesgos laborales (Canarias) o la indicación de la persona que actuará como supervisora del cumplimiento de las condiciones en que se presta dicha modalidad de jornada de trabajo o los periodos mínimos de interconexión (Baleares). En otros casos se insiste en que el contenido de dicho informe se refiera a la viabilidad de que el puesto desempeñado sea susceptible de prestación en modalidad de teletrabajo, a la vista de las funciones y tareas del mismo, y de que la persona solicitante dispone de los conocimientos suficientes, informáticos y telemáticos, que requiera la prestación de servicios mediante de teletrabajo (Castilla-La Mancha).

Asimismo, y en un gran número de supuestos, el Informe referido habrá de acompañarse de un Plan de trabajo individualizado. La existencia de un plan relativo al desempeño del puesto de trabajo en esta modalidad es un requisito que aparece, en algunos casos de forma extremadamente detallada, en numerosas normas. En la norma asturiana se dedica un artículo específico a dicho Plan, el artículo 6, estableciendo que el Plan Individualizado de Teletrabajo, que deberá ser objeto de actualización periódica vinculada a las necesidades del servicio, se formaliza mediante un documento suscrito entre la persona solicitante del teletrabajo y el superior jerárquico directo, y, en su caso, con el visto bueno del titular de la Jefatura de Servicio u órgano equivalente en organismos y entes públicos al que se encuentre adscrito el puesto. Asimismo, se prevé que se elaborará en el modelo que se determine por resolución del Consejero competente en materia de Función Pública y deberá contener:

- a) Enumeración de los objetivos de la unidad en las que se ubica el puesto de trabajo, así como el compromiso de asumir el cumplimiento de las tareas encomendadas para la consecución de los mismos, así como periodicidad de actualización con que se actualizarán dichas tareas.
- b) Determinación de los días concretos de la semana que se teletrabaja.
- c) Fijación de las franjas horarias de disponibilidad obligatoria, coincidente al menos con la parte fija del horario de trabajo, para la interconexión y coordinación dentro del horario de permanencia obligatoria que, en todo caso, podrá someterse a las adaptaciones de

horario previstas en la normativa vigente por razones de conciliación de la vida familiar y laboral. El resto de la jornada en régimen de teletrabajo admitirá flexibilidad, respetando las pausas y los descansos entre jornadas.

- d) Régimen de control y seguimiento de las tareas y evaluación periódica de su cumplimiento.
- e) El teléfono de contacto que se facilitará entre la Administración y el personal para mantener la comunicación precisa en la prestación del servicio, y el compromiso de acceder a los desvíos de llamadas de los teléfonos de la unidad administrativa.

Además, se contempla que, en el Plan Individualizado de Teletrabajo, deberá constar expresamente el compromiso de la persona autorizada a:

- a) Respetar y aplicar la normativa y las medidas específicas que se determinen en materia de prevención de riesgos laborales.
- b) Asistir a los cursos de formación del Instituto Asturiano de Administración Pública “Adolfo Posada” relativos a la prestación del servicio en la modalidad no presencial a los que sea convocado.
- c) Respetar y aplicar la normativa, las instrucciones y las medidas específicas que se establezcan en materia de protección de datos de carácter personal, ciberseguridad y confidencialidad.

Pero como se ha dicho también dichos requisitos aparecen contemplados en otras normas como, a título de ejemplo, acontece en la de Castilla-La Mancha (artículo 5). En otros supuestos, como sucede en Castilla-León, el contenido de dicho plan aparece referenciado como documento de compromisos. O finalmente, como ocurre en Madrid, además de exigir que dicho Plan esté permanentemente actualizado se indica de forma expresa que, en todo caso, el plan individual de teletrabajo habrá de incluir indicadores que permitan valorar el nivel de contribución del empleado público al logro de los objetivos establecidos para la unidad de la que dependa, así como en relación con los resultados de los demás empleados que presten servicio en la misma, en orden a la correspondiente evaluación del desempeño.

En definitiva, se trata de un documento que refleja las condiciones de prestación a que se somete la prestación de servicios mediante teletrabajo y los objetivos que se han de conseguir en los periodos de tiempo autorizados bajo dicha modalidad de jornada laboral a los efectos de su evaluación y seguimiento.

IV.2. La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia

Como ya se apuntó en la normativa analizada, ceñida a la Administración General del Estado y las CCAA, se pueden encontrar básicamente dos modelos: un primer modelo en que se establecen unos requisitos para el desempeño de dicha modalidad de jornada laboral y acreditando su cumplimiento, salvo que existiesen razones atinentes las necesidades del servicio, se procede a autorizar dicha prestación en las condiciones que se establezcan (a título de ejemplo Canarias); y, un segundo modelo, en que previa convocatoria para la prestación de la jornada de trabajo en dicha modalidad se establece un baremo a fin de adjudicar los puestos de trabajo que pueden ser prestados mediante teletrabajo (Extremadura o Valencia). En realidad, inclusive puede distinguirse un tercer modelo que podríamos denominar mixto en que, en aquellos supuestos en que existen varias personas en un mismo Servicio o Unidad que desean acceder a la modalidad de teletrabajo, y por necesidades del servicio no fuera posible otorgar dicha modalidad de trabajo a todas ellas en un mismo período temporal, se establece un baremo a estos efectos (Asturias).

Los criterios a ser valorados suelen responder a distintos tipos de razones, a saber: razones atinentes a la conciliación de la vida familiar con la laboral (hijos, cuidado de mayores, etc.), por razones de salud (discapacidades, convalecencias, embarazo, etc.) y por causa de la edad. Aunque también suelen tenerse en cuenta otras razones como razones ambientales (distancia). Asimismo, en ocasiones las normas analizadas establecen preferencias atendiendo a que por parte del empleado público no se hubiese disfrutado de esa modalidad de prestación de servicios en convocatorias anteriores³⁵.

³⁵ En concreto, en Castilla-La Mancha, el artículo 14.5 del Decreto 65/2021, de 1 junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha se establecen los siguientes:

- a) Empleadas públicas víctimas de violencia de género.
- b) Personal empleado público con discapacidad o con una enfermedad que curse por brotes que impidan el normal desenvolvimiento en la realización de las actividades de la vida diaria.
- c) Motivos de conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, tales como tener a cargo hijos o hijas menores de doce años, familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad, dependientes o con enfermedad grave, o ser familia monoparental con hijos o hijas menores de doce años a su cargo.
- d) Personal empleado público que resida en zonas escasamente pobladas, de acuerdo con la normativa aplicable en materia de despoblación.
- e) Tiempo y distancia de desplazamiento del domicilio al lugar de trabajo o la dificultad para acceder a un servicio o transporte público.

V. LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

V.1. La finalización por resolución expresa

Lógicamente el procedimiento finaliza mediante resolución del órgano competente cuyo contenido preceptivo varía de una a otra norma atendiendo al propio procedimiento establecido ya que se encuentran distintas alternativas. O directamente la norma se remite a lo dispuesto en la legislación de procedimiento administrativo común (artículo 88 Ley 39/2015) con algunas salvedades³⁶; puede ser también que en la propia resolución se establezcan diversas previsiones; o³⁷, alternativamente, se apruebe con la resolución el plan individualizado de trabajo con el contenido que le es propio³⁸, bien es cierto que en distintas normas este documento se concibe como un acuerdo que es modificable con carácter posterior³⁹. Incluso

f) No tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público o privado.

³⁶ Este es el caso de Madrid que contempla, en el artículo 10 de su normativa, que:

a) Cuando sea estimatoria, en la resolución se indicará la fecha de inicio de su jornada en régimen de teletrabajo. En aquellos supuestos en que el empleado público interesado haya expresado un período concreto para la finalización de la prestación del teletrabajo o el mismo resulte previsible, se expresará igualmente la fecha de finalización del mismo.

b) Cuando sea desestimatoria, se motivarán las razones que justifiquen la decisión adoptada, fundamentada en las condiciones previstas en el presente decreto y en las necesidades del servicio concurrentes.

³⁷ Así en Baleares el artículo 9 de su normativa establece que se dictará y notificará una resolución motivada sobre la aceptación o la denegación de la solicitud formulada, que contendrá, como mínimo, un pronunciamiento sobre la distribución de la jornada entre las modalidades presencial y no presencial, los periodos de interconexión, la fijación del plazo de duración de la prestación en la modalidad de teletrabajo y la determinación de la persona que hará de supervisora.

³⁸ En el caso de Valencia su normativa establece en el artículo 15 que lo que se autoriza es el Plan Personal de Trabajo que se suscribe conjuntamente por el solicitante y el órgano competente en materia de personal.

³⁹ Así acontece en Castilla-La Mancha donde se contempla en su normativa, artículo 14.3 y 4, que la persona titular del órgano directivo o de apoyo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo, a la vista de la solicitud, del informe de viabilidad y del plan de trabajo individualizado, elevará al órgano competente para resolver un informe propuesta motivado de autorización o denegación de la solicitud. Y realizada dicha propuesta la persona titular del órgano directivo o de apoyo de la consejería u organismo autónomo que ostente la jefatura superior de personal dictará resolución motivada de autorización o denegación de la solicitud de teletrabajo en el plazo máximo de dos meses.

ve cabe que su contenido sea mixto aunando las posibilidades anteriores⁴⁰, o que se contemplen previsiones específicas según el régimen jurídico del personal⁴¹. Asimismo, en distintas normas se contempla otros extremos, en forma expresa, cómo que la necesidad de que dicha resolución sea motivada o que agota o no la vía administrativa o que, en caso de que sea negativa, se de audiencia previa antes de dictar la resolución pertinente, etc⁴². En cualquier caso, esta resolución es desde este punto de vista un acto declarativo que, como indica Mauri i Majós (2021:70), 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.

También contempla la normativa analizada las causas por las cuales puede ser denegada dicha posibilidad que, con carácter general, hacen referencia a que el puesto de trabajo no está incluido en ninguno de los supuestos previstos en forma expresa que pueden ser desempeñados mediante teletrabajo o el puesto de trabajo es de atención directa al público, o requiere su desempeño contactos personales frecuentes, o lleva aparejadas funciones de dirección, u otras circunstancias en las que, por la naturaleza de los servicios prestados, se requiere la presencia física del empleado, siendo que, como declara la STSJ de Castilla-León de 24 de noviembre de 2022 (rec.276/2022), la prestación de servicios en esta modalidad no está configurada como un derecho absoluto del empleado público, sino como una forma de organización del trabajo que no es la ordinaria en el ámbito de la

⁴⁰ Así sucede en Castilla-León que contempla, en su artículo 14.1, tanto la aprobación del documento de compromisos como otros extremos como el número de días teletrabajables.

⁴¹ Con carácter general, en el caso de Aragón, el artículo 9 en su apartado 6 contempla que la resolución de autorización fijará los siguientes extremos:

a) Autorizará la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo en los términos establecidos en este artículo e indicará la persona responsable de ejercer la supervisión de la persona empleada pública autorizada.

b) Indicará la fecha de inicio y finalización de la autorización de teletrabajo.

c) Adjuntará el documento de compromisos entre el responsable de la unidad orgánica y la persona solicitante y el plan individual de trabajo.

d) Especificará el criterio preferente en caso de haber resultado determinante para conceder la autorización.

e) Comunicará que la autorización de teletrabajo finalizará automáticamente de concurrir alguna de las causas a las que se refiere el artículo 17.

Pero añade la siguiente previsión para el caso del personal laboral que, una vez dictada la resolución de autorización, se formalizará el correspondiente anexo al contrato de trabajo.

⁴² Siendo que, en todo caso, la denegación no cabe aludiendo a causas genéricas cuya responsabilidad depende de la Administración como las limitaciones tecnológicas (STSJ de Castilla-León de 22 de enero de 2019, rec. 441/2018).

Administración Pública por lo que la denegación del teletrabajo solicitado entra dentro de la potestad de autoorganización. Sin que, por demás, que se favorezca o no la conciliación de la vida laboral, personal y familiar del solicitante o que se reúnen los requisitos formales sean causa suficiente para autorizar la prestación de la jornada laboral a través de dicha modalidad si el puesto de trabajo no es, por sus funciones, susceptible de ser autorizado para la prestación de servicios a través de teletrabajo (STSJ de Castilla-La Mancha de 14 de diciembre de 2017, rec.42/2017).

La normativa básica si bien no lo impone sí que establece la compatibilidad de jornadas presenciales de trabajo junto a otras que se desarrollan en régimen de teletrabajo. Y ciertamente, en la legislación de desarrollo de este precepto se puede comprobar cómo la mayoría de las normas analizadas optan por la denominada jornada híbrida en que una parte de la jornada laboral semanal se presta en forma presencial y otra se desarrolla mediante teletrabajo. En todo caso, la resolución autorizatoria habrá de pronunciarse sobre este concreto extremo especificando la distribución de la jornada laboral entre días presenciales y días en que puede teletrabajarse. A este respecto, y con carácter general como se ha apuntado, la autorización concedida es de carácter híbrido combinando días en que la jornada laboral se presta en forma presencial junto a otros en que la misma se desarrolla a través de teletrabajo. De esta forma, las opciones contempladas en la normativa autonómica son variadas, a saber: o se establecen máximos como cuatro días a la semana como se contempla en Aragón o Castilla-León, o se prevén tres como en Madrid o Valencia, o dos en el caso de Cataluña. En algunos casos, como es Castilla-La Mancha, no se establece expresamente pero se contempla la necesidad de garantizar jornadas presenciales. También se contempla la autorización para teletrabajar en distintas modalidades de prestación de la jornada laboral como acontece en el proyecto de normativa existente a nivel estatal en la que, junto a una modalidad general de tres días por semana por dos de carácter presencial, también se contempla una modalidad extraordinaria consistente en el diez por ciento de la jornada laboral realizada en forma presencial en cómputo mensual⁴³. Asimismo, en la normativa analizada, y por la concurrencia de circunstancias

⁴³ En efecto, el artículo 8.2 de dicho Proyecto de Real Decreto que regula el teletrabajo en la Administración General del Estado contempla esta posibilidad dirigida a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por cada entidad en la que se aplique esta modalidad de trabajo, en alguno de los siguientes supuestos:

a) La deslocalización del desempeño del puesto trabajo, favoreciendo la residencia personal de empleadas y empleados públicas en zonas en declive demográfico, siendo estas últimas las que en cada momento sean identificadas como tales por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

excepcionales, se contemplan planes personales de trabajo en esta modalidad como consecuencia de embarazo, violencia de género, salud, etc⁴⁴.

V.2. La finalización mediante silencio administrativo

Como en supuestos a los que anteriormente nos hemos referido se pueden encontrar soluciones distintas. Hay normas que establecen un silencio negativo (Aragón o Asturias), si bien con carácter general las normas analizadas contemplan el sentido del silencio como positivo en forma expresa (Balears, Aragón o Cataluña) o porque no se dice lo contrario y en virtud de las reglas generales establecidas para el silencio hay que considerarlo estimatorio de la solicitud presentada (Madrid).

VI. LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA

La normativa dictada hasta el momento, como en casos anteriores, también ofrece soluciones variadas en este punto. La duración de la autorización para prestar servicio bajo dicha modalidad de prestación de servicios se contempla de forma diversa. Así, y en una primera opción pueden encontrarse normas que no establecen un plazo concreto, sino que, por el contrario, la autorización para prestar los servicios bajo dicha modalidad se establece de forma indefinida en tanto se mantengan las circunstancias concurrentes en la persona solicitante que motivaron su autorización (Valencia o Canarias) pero también pueden encontrarse normas en las que la duración queda sujeta a lo que se disponga en forma concreta en la autorización (Asturias, Madrid o Extremadura).

Hay otras normativas autonómicas, en cambio, que si establecen un plazo concreto. De esta forma, y por lo general, es el plazo de un año sin perjuicio

b) La atención a la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura. La identificación de los ámbitos geográficos corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública.

La duración máxima en esta modalidad se determinará en los respectivos planes de teletrabajo, estando ésta vinculada al mantenimiento de las causas que motivaron la autorización por esta causa.

⁴⁴ La normativa valenciana prevé este supuesto en su artículo 15 que no se sujeta a las limitaciones, en cuanto al número de días que se puede teletrabajar previstas con carácter general, para la modalidad ordinaria de prestación de servicios.

del número de prórrogas a que habilite dicha normativa⁴⁵. En otros supuestos, además, se establece un plazo máximo y mínimo (Baleares).

Bien es cierto que, en la mayoría de los casos, esa inicial autorización puede, con posterioridad, extinguirse por distintas causas, a saber: ya fuere el agotamiento del plazo y su no prórroga o que necesidades del servicio aconsejasen dejar de prestar los mismos en dicha modalidad⁴⁶, si bien a dichas circunstancias nos referiremos con posterioridad.

Las prórrogas se conceden, en la mayoría de los supuestos, siempre que persistan las circunstancias que ameritaron su autorización automática (Galicia)⁴⁷, o bien se sujeta a una evaluación específica contemplada a estos efectos que es adicional a la que ya se realiza periódicamente (Cataluña)⁴⁸. Inclusive

⁴⁵ En el caso de Murcia se establece un plazo máximo de dos años. En efecto, la Resolución de la Secretaría General de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Pacto de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 25 junio de 2021, sobre desarrollo del teletrabajo prevé en el Criterio General 19 que las condiciones para la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo para la persona solicitante y el puesto concreto se incluirán en un modelo de “acuerdo de teletrabajo”, que deberá incluir las condiciones de la prestación del servicio en la modalidad de teletrabajo autorizada, las jornadas de teletrabajo y presencial; el horario de disponibilidad, tareas, objetivos, criterios de evaluación, ubicación o duración de la autorización, referencia a las causas de suspensión y revocación, así como las posibles condiciones para su prórroga, que no superará en total un tiempo máximo de dos años para la modalidad general.

⁴⁶ En el caso de Madrid se contempla en el artículo 13 que la autorización del teletrabajo se extingue por

alguna de las siguientes causas justificadas:

- a) Por la finalización del plazo de autorización.
- b) Por necesidades sobrevenidas del servicio.
- c) Por incumplimiento sobrevenido de cualquiera de los requisitos previstos en el artículo 6.
- d) Por incumplimiento grave o reiterado de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, de cualesquiera otro de los deberes y obligaciones establecidos en el mismo o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales establecidas.

e) Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable.

f) Por traslado a otro puesto de trabajo.

g) Por el incumplimiento de cualquier otro requisito o condición establecido por este decreto o por las instrucciones o resoluciones de aplicación y de desarrollo.

⁴⁷ Por ello cuando a la vista de las funciones que ha de desarrollar y la testifical obrante en los autos se desprende que puede seguir teletrabajando como hasta ese momento lo había realizado no cabe denegarla (SJCA nº 1 de Salamanca de 14 de noviembre de 2022, rec.177/2022).

⁴⁸ Y es que, en el caso de la Comunidad Autónoma de Madrid, se contempla expresamente en su artículo 4.2, a estos efectos, que antes de que finalice la autorización de teletrabajo y sin perjuicio de la evaluación continuada o periódica que se lleve a cabo de acuerdo con lo establecido en el plan personal de trabajo, la persona supervisora emitirá un informe de eva-

en alguna normativa se detalla un procedimiento a estos efectos (Castilla-La Mancha)⁴⁹.

Lógicamente lo referido en párrafos anteriores es de aplicación a aquellos supuestos en que dicha modalidad de trabajo no resulta obligatoria ya que, en el concreto caso de que así se contemplase, hay que estar en cuanto a su duración al supuesto concreto que la motiva ya que será la circunstancia que ha determinados su imposición obligatoria la que será determinante en cuanto a su duración.

Por otro lado, y dado el carácter voluntario que la prestación de servicios tiene en dicha modalidad, también se contempla la renuncia como forma de terminación del régimen de teletrabajo que, con carácter general, ha de realizarse con un plazo mínimo de diez días hábiles (quince días hábiles en Castilla-León). También existe normativa en la que no se establece plazo alguno, bien que en ciertos supuestos se penaliza dicha renuncia estableciendo un plazo en el que no se podrá volver a solicitar el teletrabajo salvo que las circunstancias por las que se realizó sean objetivas y estén debidamente justificadas (Madrid).

VI.1 Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo

Junto a las causas ordinarias que ponen fin a la prestación de servicios en esta modalidad de realización de la jornada laboral la normativa contempla

luación del cumplimiento de los objetivos y, con la solicitud previa de la persona interesada, la autorización de teletrabajo se podrá prorrogar por periodos máximos de un año, siempre que no haya cambios en las condiciones de trabajo y la evaluación haya sido favorable.

⁴⁹ En efecto, el artículo 16 de dicha normativa establece que:

1. El procedimiento de prórroga de la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo se iniciará a instancia de la persona teletrabajadora, con, al menos, un mes de antelación a su finalización.

2. La prórroga de la autorización de teletrabajo requerirá la emisión de un informe de la persona responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo sobre la revisión de las condiciones de la autorización inicial y en el que se analizará el resultado de la evaluación del cumplimiento de objetivos del periodo anterior.

Dicho informe deberá contar con el visto bueno de la persona titular del órgano administrativo directivo o de apoyo al que se encuentre adscrito el puesto de trabajo y se deberá acompañar del plan de trabajo individualizado a que se refiere el artículo 5 actualizado.

3. El órgano competente para la autorización dictará resolución motivada de estimación o desestimación de la prórroga del teletrabajo en el plazo máximo de un mes.

La estimación de la prórroga de la prestación de servicios mediante teletrabajo requerirá el informe favorable del órgano directivo competente en materia de función pública. A tal efecto, el órgano competente para resolver elaborará previamente una propuesta de resolución.

también supuestos, con un carácter más excepcional, por la que la autorización del teletrabajo puede interrumpirse. En unos casos, lo que estudiaremos en este epígrafe, de forma temporal y en otros, que abordaremos más adelante, de forma definitiva.

En efecto, y como se ha apuntado, la normativa estudiada contempla que la autorización puede suspenderse por distintas causas. De esta forma se señalan, entre otras, circunstancias sobrevenidas que no conlleven la finalización de la autorización, las necesidades del servicio, o, por poner un último ejemplo, que no se pueda disponer de los medios adecuados para su prestación efectiva (Castilla León o Madrid), si bien dicha suspensión en alguna normativa puede no ser de carácter absoluto, sino que se contempla la modificación de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo por dichas circunstancias⁵⁰.

Dicha suspensión o modificación se contempla que pueda ser adoptada de oficio o a solicitud de la persona teletrabajadora (Castilla-La Mancha). En la mayoría de estas normas, y siempre que se inicia de oficio, de forma expresa se prevé que dicha decisión se adopte en un procedimiento contradictorio, con audiencia del afectado, bien es cierto que habría que entender que es implícito en la normativa restante por el contenido desfavorable del acto administrativo que así lo establece y las consecuencias de la misma que se traducen en el retorno a la prestación presencial de los servicios. Previéndose, asimismo, el retorno a la prestación de servicios en modalidad de teletrabajo una vez que cesan las causas que determinaron la suspensión o modificación de la autorización.

VI.2 Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida

Ya nos hemos referido a la extinción de la autorización concedida por finalización del plazo para el que fue concedida o por renunciar el trabajador a dicha modalidad de prestación de servicios. No obstante, y junto a estos supuestos, la normativa contempla otras causas, que se podrían denominar

⁵⁰ Así se contempla en la normativa balear cuyo artículo 16, también en el artículo 17 de la normativa correspondiente de la Comunidad Valenciana, que establecen prácticamente con la misma dicción que se podrá modificar la autorización para prestar el servicio en la modalidad de teletrabajo, de oficio o a instancia de parte, mediante:

- La redistribución de la jornada de trabajo entre la forma presencial y no presencial.
- La reducción del número de días semanales de teletrabajo.

ordinarias, para la extinción de la autorización como acontece cuando hay un cambio de puesto de trabajo, existe mutuo acuerdo entre el trabajador y la Administración⁵¹, o dejan de concurrir los requisitos objetivos y subjetivos que ameritaban su autorización. Pero también, y se puede considerar en este caso extraordinarias, la normativa también contempla supuestos cómo la revocación de la autorización por distintas causas. Si bien resulta común que dichas causas, ordinarias y extraordinarias, aparezcan indiferenciadas en la normativa que las regula⁵², lo cierto es que otras normas distinguen, en atención a la causa que la motiva, entre extinción y revocación (Asturias)

De esta forma, la autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo se extingue por necesidades de los servicios debidamente justificadas, la evaluación desfavorable por parte de la persona supervisora de los objetivos fijados o el incumplimiento grave de los compromisos en materia de seguridad, protección de datos y confidencialidad, sin perjuicio de la responsabilidad disciplinaria en la que se haya podido incurrir (Cataluña). En otras normativas inclusive estos incumplimientos se tasan dejando, además, una cláusula abierta (Madrid):

- Por incumplimiento sobrevenido de cualquiera de los requisitos subjetivos previstos en la normativa.
- Por incumplimiento grave o reiterado de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, de cualesquiera otro de los deberes y obligaciones establecidos en el mismo o de las condiciones técnicas, de protección de datos o de prevención de riesgos laborales establecidas.

⁵¹ Así lo contempla la normativa valenciana en su artículo 16.1 e).

⁵² Así sucede en Castilla-León que en su artículo 10, junto a establecer que el teletrabajo se extingue por finalización del plazo, renuncia o dejar de estar en servicio activo, en su apartado 2 contempla como causas de extinción:

a) Por modificación sustancial del puesto de trabajo o cambio de la actividad desempeñada en el mismo, previa comunicación a las organizaciones sindicales.

b) Por necesidades sobrevenidas del servicio debidamente motivadas. En este caso la extinción afectará a los empleados públicos en régimen de teletrabajo de menor a mayor puntuación obtenida en la concesión o en la prórroga del desempeño del puesto en esta modalidad.

c) Por pérdida sobrevenida de los requisitos establecidos en el documento de compromiso.

d) Por cambio de puesto de trabajo de la persona teletrabajadora.

e) Por incumplimiento sustancial de los objetivos establecidos en el plan individual de teletrabajo, previo informe motivado del incumplimiento de los objetivos marcados, por la persona supervisora.

f) Por incumplimiento de cualquier otro requisito o condición establecido por este decreto y normas de desarrollo.

- Por causas sobrevenidas que alteren sustancialmente las condiciones y requisitos que motivaron la resolución favorable (es de suponer que se refiere a los requisitos objetivos o del puesto de trabajo).
- Por el incumplimiento de cualquier otro requisito o condición establecido por este decreto o por las instrucciones o resoluciones de aplicación y de desarrollo⁵³.

Lógicamente, atendiendo a la causa que la motiva, el procedimiento se iniciará de oficio o a instancia de parte⁵⁴. Y tratándose de una revocación por incumplimiento de requisitos o de los objetivos asignados se exige, con carácter general, resolución motivada y previa audiencia⁵⁵. En alguna normativa se exige, además, en forma expresa, y por tanto haciéndolos preceptivos en el procedimiento de revocación la concurrencia de determinados informes que son los que motivan el inicio de este procedimiento⁵⁶, y que sin embargo resultan implícitos en la mayoría de las normas⁵⁷.

⁵³ En algunas normas se detallan específicamente respecto del mal uso del material informático. Así la norma valenciana en su artículo 16.1 contempla las siguientes circunstancias para la revocación de la autorización: por la alteración del equipo informático facilitado, en su caso, ya sea modificando la configuración, instalando en él aplicaciones o alterando los elementos periféricos sin autorización de la Administración; por el uso del equipo informático facilitado, en su caso, en tareas ajenas al trabajo; por inobservancia de las normas y recomendaciones en materia de seguridad informática y de protección de datos de carácter personal.

⁵⁴ Así se indica expresamente en la normativa castellano-manchega en su artículo 17.

⁵⁵ Cosa que no es exigible cuando se trata de motivos ordinarios como se subraya en la norma canaria en su artículo 17.2.

⁵⁶ Así es en la normativa de Canarias cuyo artículo 17, con la denominación de reversión, contempla de forma expresa el inicio del procedimiento de oficio mediante un informe detallando los siguientes supuestos:

- previo informe del responsable de la unidad, debidamente justificado, por incumplimiento sobrevenido de alguno de los términos establecidos en el Capítulo II de este Decreto, previa audiencia de la persona interesada,

- previo informe del centro directivo con competencias en materia de organización, por insuficiencias en el diseño o implementación de la planificación y la dirección por objetivos del centro directivo, detectadas de oficio o a instancia de este, previa audiencia de la persona interesada,

- previo informe de la persona responsable de la unidad, debidamente justificado, por no quedar cubiertas las necesidades del servicio, previa audiencia de la persona interesada, o

- previo informe desfavorable del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, una vez evaluado el puesto de teletrabajo, de acuerdo con el artículo 10.1, previa audiencia de la persona interesada.

⁵⁷ Acontece así en la normativa balear cuyo artículo 17.2 comienza, refiriéndose a las circunstancias que ameritan la revocación, diciendo “acreditada”.

VII. CONCLUSIONES

Sin duda, y a la vista del análisis efectuado de la legislación y jurisprudencia consultada, se puede en primer término concluir que, debiendo reafirmarse que la prestación de servicios mediante la modalidad de teletrabajo no puede conceptuarse como un derecho subjetivo de los empleados públicos, de todos los empleados públicos, lo cierto es que, en aquellos casos en que el mismo se regula con carácter general y se establecen unos requisitos para poder proceder a su autorización, lo cierto es que la Administración se sujeta a unos elementos reglados en su autorización que, si bien siempre queda condicionada a las necesidades del servicio, pueden ser objeto de control en vía jurisdiccional y, de hecho, como se ha podido comprobar la jurisprudencia no duda en anular la denegación de esa autorización cuando concurren los requisitos objetivos y subjetivos para conceder esta y no se justifica suficientemente las razones que avalan su desestimación.

Quiere decirse que, a la vista del estudio efectuado, creo que es preciso puntualizar que una cosa es que el teletrabajo no sea un derecho de todos los empleados públicos, ya que hay puestos de trabajo cuyas funciones no son susceptibles de ser prestadas mediante teletrabajo, y otra cosa, bien distinta, es que en aquellos puestos de trabajo cuyas funciones reconoce la normativa dictada que se reconoce dicha posibilidad los empleados públicos que las desarrollan no tengan un derecho a prestar su jornada de trabajo mediante esa fórmula por mucho que siempre la prestación de servicios en estos supuestos quede sujeta, como tantos otros derechos de los empleados públicos, a las necesidades del servicio.

Pero es que, además, lo cierto es que el teletrabajo, por mucho que algunas de las normas analizadas establezcan lo contrario, se está transformando en una modalidad que no se concibe ya como excepcional o extraordinaria, más bien ordinaria y estructural que ha ido ganando cada vez mayor aceptación (Sánchez Morón, 2021). Más en la medida que en las Administraciones respectivas se va haciendo cierta la definición de objetivos y, con ello, la posibilidad de establecer instrumentos de verificación del trabajo realizado.

De otro lado, se podrá argüir que la normativa dictada para un mismo fenómeno, la posibilidad de prestar la jornada laboral en modo de teletrabajo, es excesivamente variada en distintos aspectos sin que existan suficientes razones para ser diferente y que quizás la normativa básica debiera haber establecido, siendo esta una materia que podría condicionar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, ciertos límites adicionales en la medida en que la jornada de trabajo no es indiferente para el efectivo ejercicio de los mismos.

Anomia normativa que ha sido denunciada por la doctrina (Jiménez Asensio, 2021). Y hay que decir que, en alguna medida, es cierta dicha observación, pero también lo es que el procedimiento de autorización del teletrabajo, como modalidad de jornada laboral cuyo establecimiento queda sujeto a la respectiva negociación colectiva y cuyos elementos esenciales se descentralizan en cada Administración, no podía dar un resultado distinto. Y es que dicha diversidad resulta lógica por su conexión con la realidad organizativa de cada Administración que decide adoptarla, tratarse de normas negociadas y responder a los puestos de trabajo existentes en la organización y los medios de esta.

Quizá, y en definitiva, lo relevante, más que la diversidad de soluciones que pueden encontrarse en las normas que regulan la prestación de servicios mediante teletrabajo, debiera de ser que la valoración del resultado de ese proceso de negociación sean normas equilibradas que, sin perjudicar el legítimo derecho de los trabajadores, sin embargo tengan siempre presentes que la transformación digital en las Administraciones públicas, y el teletrabajo al fin y al cabo es una manifestación de ésta, tiene que tener como fin último el mejor servicio al interés general y la garantía de los derechos de los ciudadanos.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Almonacid Lamelas, Victor (2020): “Regulado el teletrabajo para las AA.PP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP”, en *Diario La Ley*, núm. 6.815, págs. 1-2.
- Castillo Ramos-Bossini, Susana E. (2021) Administración digital y teletrabajo. *Documentación Administrativa*, nº7, 104-125.
- Font Monclús, Joan Antón (2023): “La implantación del procedimiento administrativo mediante el teletrabajo en la Administración Pública” en el libro colectivo *El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas* (Editor: Josep Ramón Fuentes y Gasso), Tirant lo Blanch, Valencia.
- Gala Durán, Carolina (2021): *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, nº 3 69-94.
- Gil Casión, María Inés (2022). “Elementos del Estatuto Básico del Empleado Público en a adaptar al teletrabajo”, en el volumen colectivo *El Teletrabajo en las Administraciones Públicas*, INAP investiga, Madrid.
- Jiménez Asensio, Rafael (2021): “El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público”, *Revista Vasca de Gestión de Personal y Organizaciones del Sector Público*, número especial 4, pp. 18-39.
- Mauri i Majós, Joan (2021): “La regulación del teletrabajo en las entidades locales”, *Revista Vasca de Gestión de Personal y Organizaciones del Sector Público* número especial 4, pp. 54-75.

- Mazo Somarriba, Luis (2021): “Criterios y Procedimientos para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo”, *Revista Vasca de Gestión de Personal y Organizaciones del Sector Público* número especial 4, pp. 126-145.
- Mellado Ruiz, Lorenzo (2021): “La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad de mínimos en tiempos de pandemia” *Revista General de Derecho Administrativo*, nº 57.
- Rastrollo Suárez, Juan José (2021): *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*, Thompson Reuter Aranzadi, Cizur Menor (Navarra).
- Sánchez Morón, Miguel (2021): El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas. *Anuario de Derecho Municipal*, nº 14.
- Vela Díaz, R., (2022). El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, nº 12 (2), 1-27.
- Villalba Sánchez, A. (2021): “Teletrabajo y empleo público: una perspectiva autonómica”, en el volumen colectivo *Trabajo a distancia y teletrabajo. Estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado* (coord. Rodríguez-Piñero Royo, M. y Todolí Signes, A.) Thompson Reuter Aranzadi, Cizur Menor (Navarra).

Proyecto TED2021-131550B-I00 financiado por:



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



SOCIEDAD DIGITAL
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DERECHOS
Unidad de Excelencia de Investigación



9 788410 703438