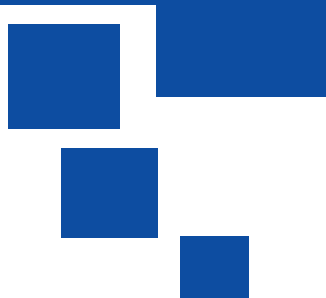


Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas

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

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 APRECIÇÃO 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

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

JAVIER E. QUESADA LUMBRERAS

*Profesor Ayudante Doctor de Derecho Administrativo
Universidad de Granada*

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

I. INTRODUCCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas, como es conocido, viene establecido en el artículo 47 *bis* del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP, en adelante), como consecuencia de su incorporación en un contexto de emergencia sanitaria mediante el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19¹.

¹ En el sector privado, se regula primero, con carácter de urgencia, en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Posteriormente, derogando al anterior Real Decreto-ley, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El teletrabajo, en consecuencia, es incorporado a la normativa básica de empleo público a raíz de la crisis sanitaria global pero esta modalidad de jornada laboral no es nueva². Las características básicas del teletrabajo son las siguientes:

- a) **Definición:** modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial (tareas) del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan,

² Así como se señala en la extensa Introducción del Real Decreto-ley 29/2020: «En el contexto comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a las personas acogidas a teletrabajo por cuenta ajena en la Unión Europea (...).

En lo que respecta al ámbito estatal, las primeras previsiones relativas al teletrabajo fueron introducidas por la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. A continuación se publicó el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, cuyo principal objetivo era el de servir de guía para los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos a la hora de diseñar e implementar sus programas piloto de teletrabajo.

Un año después, se procedería a la aprobación de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, ya derogada, en cuya disposición final sexta se incluía una habilitación para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado.

Con posterioridad, en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009, en el apartado 1.1 relativo a la «Modernización y nuevas tecnologías», como desarrollo de la medida general destinada a «Impulsar la buena administración, la calidad y la eficacia de los servicios públicos», se incluyeron dos previsiones sobre esta materia: una de ellas referida al conjunto de Administraciones Públicas y otra a la Administración General del Estado.

Por su parte, el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, prevé en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado en lo que respecta al tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. En particular y como medida para el logro de este objetivo, se llevará a cabo el «desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo (...).

En cuanto al ámbito autonómico y local, tras los iniciales programas piloto, se fue impulsando desde 2012 la regulación del teletrabajo para la prestación de servicios en sus ámbitos.

Sin embargo, la implantación del teletrabajo y su uso efectivo en las Administraciones Públicas no ha sido, en la práctica, mayoritaria hasta fechas recientes. Su introducción en el ámbito público se ha visto verdaderamente acelerada a partir de marzo de este año, ante las extremas y excepcionales circunstancias organizativas y funcionales a que abocó la crisis epidemiológica por la COVID-19 a todas las Administraciones Públicas».

fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación³.

- b) **Ámbito de aplicación:** el propio ámbito establecido en el art. 2 TREBEP, esto es, el personal funcionario y personal laboral, éste último además por mandato expreso del art. 47.5 *bis* TREBEP, del conjunto de Administraciones Públicas establecidas en el ámbito de aplicación del TREBEP⁴. Incluyendo, a mi juicio, toda clase de vínculo laboral ya sean funcionarios interinos, personal laboral temporal o, inclusive, personal eventual y directivo pues entiendo que no podrían establecerse discriminaciones en este sentido en los criterios de autorización, los cuales, además, deben girar en torno a las tareas del puesto de trabajo, no al vínculo contractual.
- c) **Naturaleza jurídica:** no existe un derecho al teletrabajo, existe un derecho a la solicitud del teletrabajo que exige una autorización expresa (el eventual silencio administrativo es negativo), cuya concesión

³ Como señala CASTILLO RAMOS-BOSSINI, S. E. (2020), «Administración digital y teletrabajo», *Documentación Administrativa*, número 7, pág. 119: «se subrayan tres características en cuanto al concepto del mismo: la primera, ya nos referimos a ella oportunamente, la ajenidad, es decir, se prestan en virtud de una relación laboral o funcional con la Administración pública; en segundo lugar, que se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración, si bien no íntegramente, ya que se combina con la presencialidad; y, por último, que necesariamente se utilizan las tecnologías de la información y la comunicación. Desde mi punto de vista es una definición completa, que recoge en lo esencial las características que ya señaláramos con anterioridad. Inclusive, es más precisa que la que se recoge en el ámbito privado que se refiere a este sin hacer referencia a que se desarrolla fuera de las dependencias de la empresa, circunscribiéndolo solamente a que su prestación se realiza a distancia, seguramente por la mayor amplitud de la norma privada que no ciñe su ámbito de aplicación al teletrabajo, sino que permite acoger otras modalidades del trabajo a distancia (artículo 2 RD Ley 28/2020)».

⁴ En concreto, conforme al art. 2.1 TREBEP, las siguientes:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Las Administraciones de las entidades locales.
- d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- e) Las Universidades Públicas.

Para el personal del resto de Administraciones Públicas el art. 47 *bis* TREBEP tendrá carácter supletorio. Así al personal de empresas públicas y fundaciones del sector público le será de aplicación la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

No obstante, sí será de aplicación, junto a su legislación específica, al personal docente y personal estatutario de los Servicios de Salud (art. 2.3 y 5 TREBEP).

está supeditada a las necesidades del servicio⁵. Presenta, asimismo, carácter voluntario, salvo en circunstancias excepcionales (como la crisis sanitaria), y es reversible, se puede revocar, de forma motivada, por necesidades de servicio.

- d) Requisitos para su acceso: en base a criterios objetivos que han de responder a las características de las tareas del puesto de trabajo siempre que se cumplan dos requisitos esenciales, a saber: por un lado, que la actividad se pueda desarrollar fuera de la organización y, por otro, que se realice mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación. También podrán tenerse en cuenta otros criterios subjetivos como la preferencia de aquellos candidatos que tengan cargas familiares (hijos menores o mayores a cargo), problemas de movilidad, o en general causas de conciliación que puedan apreciarse objetivamente.
- e) Requisitos técnicos y estructurales: la Administración ha de proporcionar los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, garantizando los derechos (y deberes) de los empleados públicos, en especial, los derivados de esta modalidad de prestación, a saber: la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, la desconexión digital, la protección de datos y la confidencialidad, así como la formación específica que esta modalidad de trabajo demanda. La implantación del teletrabajo exi-

⁵ Pese a que algunos autores lo consideran un derecho de los empleados públicos, en línea a como se está reclamando desde los sectores sindicales, lo cierto es que ni ha sido establecido en el listado de derechos individuales del art. 14 TREBEP y su configuración jurídica en el art. 47 bis TREBEP así lo establece («siempre que las necesidades del servicio lo permitan»).

Como indica SÁNCHEZ MORÓN, M. (2021), «El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas», *Anuario de Derecho Municipal*, N° 14, pág. 94: «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 teletrabajo. 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».

ge, además, la determinación previa de objetivos y un control o evaluación de la actividad que constate la realización de las tareas del puesto de trabajo.

Estas son, en suma, las características que constituyen el mínimo común denominador obligatorio del teletrabajo en el conjunto de las Administraciones Públicas. Las normas de desarrollo, que serán objeto de negociación colectiva, serán las que complementen este régimen jurídico no exento de críticas por la ausencia de elementos básicos en el texto del TREBEP⁶.

En cualquier caso, de este marco jurídico del teletrabajo, nos centraremos en los requisitos técnicos y estructurales necesarios para la prestación de servicios. Para ello, contamos con la normas autonómicas de desarrollo al artículo 47 *bis* TREBEP, incluso anteriores⁷, los proyectos normativos en el ámbito de

⁶ A juicio de JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2020), «La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia», *Seminari sobre relacions col·lectives*, Ed. Federació de Municipis de Catalunya, Barcelona, pág. 15: «si se compara la normativa existente entre el “sector privado” y la del “sector público” personal TREBEP, el primer problema viene, por tanto, de lo que he calificado como anorexia normativa básica de la regulación del artículo 47 bis, pues –a diferencia de la buena factura técnica que tiene el Real Decreto-Ley 28/2020, como ha reconocido el profesor Rojo Torrecilla en referencia al anteproyecto-18, ese artículo del TREBEP da prácticamente todo por sabido, lo cual otorga un cheque en blanco a la normativa de desarrollo y a su desigual contenido».

⁷ Con carácter previo al art. 47 *bis* TREBEP podemos encontrar la siguiente normativa autonómica: la Instrucción 1/2010, de 1 de octubre, de la Comunidad Autónoma de Euskadi (plan piloto); el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, del Gobierno de Castilla y León; el Decreto 92/2012, de 29 de mayo, del Gobierno Vasco; el Decreto 127/2012, de 6 de julio, de la Junta de Extremadura; el Decreto 36/2013, de 28 de junio, del Consejo de Gobierno de las Islas Baleares; el Decreto 57/2013, de 12 de agosto, de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha; el Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, del Gobierno de La Rioja; la Orden de 20 de diciembre de 2013, de la Vicepresidencia y Consejerías de Administraciones Públicas y de Hacienda de la Xunta de Galicia; la Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios del Gobierno de Aragón; el Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell de la Generalitat Valenciana; el Decreto 1/2018, de 10 de enero, de la Junta de Extremadura; y, el Decreto 16/2018, de 7 de junio, de la Junta de Castilla y León.

De forma paralela a la crisis sanitaria, y con carácter previo también al art. 47 *bis* TREBEP: el Decreto 77/2020, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno de la Generalitat de Cataluña; el Decreto 79/2020, de 16 de septiembre, del Gobierno de la Comunidad de Madrid; la Resolución de 16 de septiembre de 2020, de la Secretaría General para la Administración Pública de la Junta de Andalucía.

Ya posterior al art. 47 *bis* TREBEP: el Decreto de 16 de noviembre de 2020 de la Ciudad Autónoma de Ceuta; la Orden de 14 de diciembre de 2020 de la Consejería de Hacienda y Administración Pública de la Xunta de Galicia; la Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo, de la Comunidad Autónoma de Aragón; el Decreto 49/2021, de 1 de abril, de la Generalitat Valenciana; el Acuerdo de la Excm. Asamblea de la Ciudad Autónoma de Melilla de fecha 9 de abril de 2021; el Decreto 65/2021, de 1 junio, de la Junta de Comunidades de Castilla-La

la Administración General del Estado⁸ así como varias experiencias piloto que se han implementado en diferentes administraciones locales o autonómicas⁹. Todo ello con el objetivo de contribuir a delimitar y complementar el régimen jurídico del teletrabajo en el sector público, por lo que a estos requisitos técnicos y estructurales se refiere.

II. REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS

II.1. El derecho a los soportes telemáticos a emplear

La Administración ha de proporcionar los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral. Este deber de la Administración debe conectarse «con el derecho al abono y compensación de gastos y la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas» (GIL CASIÓN, 2022:199)¹⁰.

Mancha; la Resolución de 2 de julio de 2021, de la Región de Murcia; el Decreto 45/2021, de 28 de julio, de la Comunidad Autónoma de La Rioja; el Decreto 107/2021, de 15 de septiembre, de la Junta de Extremadura; el Decreto 27/2022, de 23 de junio, de la Comunidad de Castilla y León; el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, del Principado de Asturias; y, el Decreto 3/2023, de 6 de febrero, de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Asimismo, son múltiples los entes locales que con posterioridad al art. 47 *bis* TREBEP han aprobado normativa en la materia.

⁸ En concreto, el Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado (texto sometido a trámite de información pública desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 4 de enero de 2022), fruto del Acuerdo de 12 de abril de 2021 sobre el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado.

Con carácter previo, como hemos apuntado, también contamos con el documento MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (2006), *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*, Madrid.

Así como con otro Proyecto de Real Decreto de fecha de 8 de mayo de 2007.

⁹ Se puede citar, por ejemplo, el documento de DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2022), *Guía de teletrabajo*, Ed. Diputació de Barcelona, Barcelona. Asimismo, el documento GENERALITAT VALENCIANA (2022), *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana* (dirs. Joan M. Peiró y Adrián Tolodí), Ed. Generalitat Valenciana, Valencia.

¹⁰ GIL CASIÓN, M.I. (2022), «Análisis jurídico del artículo 47 bis del TREBEP», *Teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*, Ed. INAP, Madrid, pág. 199.

Como indica la autora: «Si tomamos como referencia la regulación prevista para el sector privado, vemos que advierte que el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajado-

Lo cierto es, no obstante, que la expresión medios tecnológicos «no es suficientemente precisa y resulta sustancialmente diferente de la más amplia utilizada en el ámbito laboral que se refiere a medios, equipos y herramientas; una distinción que sin duda propiciará una discusión sobre el concepto, es decir, sobre la posible inclusión o no en el mismo, además de un ordenador, de otros medios como pueden ser móviles, teclados, ratones, pantallas, cámaras, micrófonos y, en última instancia, la propia conexión a internet» (MAURI MAJÓS, 2021:67)¹¹.

Este punto, ciertamente, va a ser uno de los más problemáticos en la implementación del teletrabajo y será uno de los aspectos de más tensión, a buen seguro, en el marco de la negociación colectiva. Pero lo cierto es que aunque los precedentes en la materia vienen a asignar que la disposición de los medios corresponde a los empleados públicos, como así se refleja en buena parte de las legislaciones autonómicas precedentes al artículo 47 *bis* TREBEP, no es menos cierto también que el TREBEP ha venido a establecer, con buen criterio a mi juicio, esta obligación del conjunto de Administraciones Públicas de proporcionar los medios tecnológicos necesarios para el desempeño de la modalidad de teletrabajo.

Y lo cierto es también que muchas veces «el alcance efectivo de las obligaciones legales –cuando se trata de preceptos materialmente “en blanco” como es el caso– sólo puede discernirse realmente a la luz de la normativa corres-

ra de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral. Esta regulación se deberá complementar con lo que prevean los convenios o acuerdos colectivos. A tal fin, el acuerdo suscrito deberá recoger la enumeración de los gastos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación».

Igualmente, como añade, «esta obligación tiene su correlato con el derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación, al que debe añadirse la garantía».

¹¹ MAURI MAJÓS, J. (2021), «La regulación del teletrabajo en las entidades locales», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, pág. 67.

No hay que olvidar también, como apunta el autor, que: «El artículo 47 bis.3 del TREBEP contempla también la obligación de mantenimiento de los medios tecnológicos facilitados para el desempeño de la actividad. En ese punto se puede distinguir entre la instalación, la asistencia técnica y el mantenimiento. Por lo tanto, es posible considerar de una manera diferenciada, a efectos de reparto de las correspondientes responsabilidades, entre las operaciones de instalación y primera conexión, las de mantenimiento condicional o correctivo que pueden hacerse en las dependencias administrativas o las de asistencia técnica que se pueden proveer a través de los servicios técnicos adecuados o llevar a cabo a través de una línea telefónica».

pondiente de desarrollo. Lo cual puede conducir a dos posibles problemas: uno, la asimetría y disparidad de soluciones de provisión y mantenimiento del material según cada Administración pública –y su ambición y apuesta por la e-Administración y el teletrabajo–. Y dos, el efectivo alcance material del derecho, susceptible de ser modulado tanto desde una óptica formal (de exigencia de requisitos, por ejemplo) como sustantiva (reconociendo la obligación pero matizando o condicionando su despliegue efectivo y en todos los supuestos)» (MELLADO RUIZ, 2021:19)¹².

En cualquier caso, la dirección hacia la que debe dirigirse la legislación de desarrollo está clara y ésta será el marco objeto de la negociación colectiva. De hecho, ya existen referentes normativos en esta dirección, en el ámbito autonómico y en el ámbito de la Administración General del Estado, si bien éste último en fase de proyecto (y no sabemos si llegará a la fase de aprobación definitiva), me refiero al Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado (PRD AGE, en adelante)¹³. Así, como señala en su Exposición de Motivos y se reproduce en su artículo 18.1, los medios de esta forma de organización del trabajo, como configura al teletrabajo, «consistirán en un equipo informático con tarjeta de datos o solución tecnológica equivalente, que será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial, así como las herramientas ofimáticas necesarias para el desempeño del trabajo, sin perjuicio de los demás medios técnicos que sean imprescindibles para el desempeño de sus funciones»¹⁴.

¹² MELLADO RUIZ, L. (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*, n° 57, pág. 19.

La provisión pública de los mismos garantizaría además, como añade, «la configuración adecuada y segura de los terminales y dispositivos electrónicos facilitados, a fin de garantizar la (ciber)seguridad, la gestión y manejo de datos y la confidencialidad general de los expedientes».

¹³ Como ya hemos apuntado se trata del Proyecto de Real Decreto por el que se regula el teletrabajo en la Administración del Estado (texto sometido a trámite de información pública desde el 15 de diciembre de 2021 hasta el 4 de enero de 2022), fruto del Acuerdo de 12 de abril de 2021 sobre el desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado.

¹⁴ En el marco autonómico tras el art. 47 bis TREBEP, los materiales telemáticos a proporcionar por la Administración son los siguientes:

En Ceuta (Decreto de 16 de noviembre de 2020): las aplicaciones informáticas precisas y la asistencia técnica necesaria. Sin embargo, difiriendo con el TREBEP, el ordenador, línea ADSL, teléfono o similares serán aportados por el teletrabajador.

En Galicia (Orden de 14 de diciembre de 2020): a) un ordenador para su uso en las jornadas de teletrabajo b) las herramientas ofimáticas, de trabajo remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad que puedan ser necesarias para el desarrollo de las funciones que se deban desarrollar en régimen de teletrabajo; c) acceso a las aplicaciones informáticas d) la conexión con los sistemas informáticos; e) los sistemas de firma electrónica.

La puesta en disposición de los medios tecnológicos se realizará en función de la disponibilidad presupuestaria y tecnológica de cada departamento ministerial u organismo público. Hasta alcanzar una plena disposición, como indica su Disposición adicional tercera, se podrá acordar el uso de los medios personales de los empleados públicos, que no conllevará derecho a compensación alguna. Éste último aspecto, y es importante subrayarlo, ha de tener un carácter coyuntural, comprensible en la fase de implantación del sistema, pero no puede configurarse como el procedimiento general para el desarrollo del teletrabajo que sean los propios empleados quienes se hagan cargo de los recursos telemáticos, como así se está planteando también en la normativa de desarrollo al art. 47 *bis* TREBEP¹⁵.

En Aragón (Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo): a) un equipo informático; b) una cuenta de correo electrónico; c) las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano; d) una solución de teletrabajo remoto seguro que reproduzca las condiciones de trabajo; d) los consumibles.

En Valencia (Decreto 49/2021, de 1 de abril): su concreción corresponderá a la persona titular de la subsecretaría u órgano competente en materia de personal.

En Melilla (Acuerdo de 9 de abril de 2021): a) un dispositivo portátil, junto con algunos accesorios, que permitirá el acceso a las aplicaciones y herramientas corporativa; b) acceso a las aplicaciones informáticas; c) acceso a línea corporativa.

En Castilla-La Mancha (Decreto 65/2021, de 1 junio): a) un ordenador personal, de uso exclusivo para la realización de la prestación laboral y que será el mismo para su uso indistinto tanto en las jornadas de teletrabajo como en las de carácter presencial; b) las aplicaciones y herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad.

En Murcia (Resolución de 2 de julio de 2021): un equipo informático y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad.

En La Rioja (Decreto 45/2021, de 28 de julio): a) un ordenador personal, dotado de los sistemas de comunicación que defina la Administración; b) el acceso a las herramientas ofimáticas, de trabajo remoto o de trabajo colaborativo y de ciberseguridad; c) el acceso a las aplicaciones informáticas; d) servicio de apoyo informático necesario; e) los sistemas informáticos precisos.

En Extremadura (Decreto 107/2021, de 15 de septiembre): a) un ordenador. No obstante, a las personas que ocupen puestos de Sección y se les haya autorizado la prestación no presencial en jornadas semanales de un día, no existe obligación de proporcionarles un ordenador, teniendo en cuenta que el número de días que prestan en ese régimen es inferior al 30% de la jornada; b) un teléfono móvil u otra herramienta de comunicación integral; c) una cuenta de correo electrónico de carácter corporativo; d) las aplicaciones informáticas necesarias para el desarrollo de su trabajo cotidiano; e) un escritorio remoto, con acceso seguro VPN que reproduzca las condiciones de trabajo de un puesto físico del centro de destino; f) una línea de atención telefónica u on-line receptora de incidencias sobre el servicio.

En Castilla y León (Decreto 27/2022, de 23 de junio): a) un equipo informático adecuado aunque se puede autorizar el uso del ordenador personal si así lo solicita; b) las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o trabajo colaborativo y ciberseguridad; c) el acceso a aplicaciones informáticas; d) un certificado de firma digital; e) un teléfono móvil corporativo.

¹⁵ Así, en el ámbito local, como nos señala GALA DURÁN, C (2021), «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n° 3, pág. 90: «Pero donde,

Se quiere garantizar, asimismo en el PRD AGE, un uso exclusivamente laboral y evitar una duplicidad de medios de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo. Estableciendo el deber de uso y custodia de los medios con la diligencia debida, y una identificación y firma electrónica con los recursos y aplicaciones necesarias para garantizar la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación¹⁶. La idea, a mi juicio, debería ser la de conseguir reproducir el escritorio del ordenador de la jornada presencial en el ordenador de la jornada en régimen de teletrabajo.

Lo que sí parece cierto también es que «quedan fuera de esa obligación la provisión de material de oficina (sillas ergonómicas, mesas, etc.), así como tampoco entrarían los consumos de luz ni tampoco de calefacción o aire acondicionado. Al menos la legislación básica no obliga a costear tales servicios. Pero esa será, sin duda, una de las batallas sindicales que se plantearán

probablemente, se encuentra el problema es en la forma cómo se ha regulado la cuestión del equipamiento y los medios técnicos».

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

¹⁶ En el Manual del Ministerio de Administración Pública (2006), *Manual para...*, op.cit., pág. 6, los requisitos mínimos consistían en que el personal disponga de: a) un ordenador personal; b) una línea ADSL; c) una cuenta de correo electrónico; d) las aplicaciones ofimáticas compatibles con las utilizadas en el Departamento.

A título de ejemplo, en el ámbito local y en desarrollo del art. 47 bis TREBEP, el Ayuntamiento de Priego de Córdoba ha establecido los siguientes medios telemáticos como señala GALA DURÁN, C (2021), «El teletrabajo...», op.cit., págs. 86-87: «En cuanto a los medios con los que debe contar el empleado son los siguientes: hardware (ordenador personal, ordenador portátil, tableta y sus correspondientes periféricos, etc.) que reúna los requisitos técnicos mínimos exigidos por el Ayuntamiento; software (disponer de alguno de los programas para realizar videollamadas habitualmente utilizados); conexión de red suficiente y segura para poder desempeñar las tareas propias del puesto de trabajo en idénticas condiciones a como serían ejecutadas en el centro de trabajo (en ningún caso se autoriza el uso de conexiones a internet de uso compartido y público) y un número de teléfono de contacto que será facilitado al superior y al correspondiente responsable político. El Ayuntamiento evaluará y pondrá a disposición del empleado las aplicaciones informáticas precisas para el cumplimiento de las funciones, así como la asistencia técnica necesaria para su realización. Corresponde al empleado resolver las incidencias imputables a su equipo informático y a su conectividad, para lo cual contará con el apoyo técnico y el asesoramiento del Ayuntamiento. Y, en fin, pueden revisarse las condiciones del equipo empleado para teletrabajar en cualquier momento, previa comunicación al teletrabajador y siempre que, con carácter previo, este haya autorizado expresamente y por escrito el acceso a sus equipos informáticos».

buscando siempre los términos de comparación más ventajosos. En cualquier caso, debe quedar muy claro que no hay ninguna obligación normativa de ir más allá en los términos o concreciones de la regulación, tal como ha sido expuesto por ese artículo 47.4 *bis* TREBEP» (JIMÉNEZ ASENSIO, 2021:34)¹⁷.

II.2. El derecho a la intimidad, en especial, a la desconexión digital y los deberes de protección de datos y de confidencialidad

Este punto nos conecta con la reforma del TREBEP introducida mediante un nuevo apartado j) *bis* del artículo 14 por la disposición final decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD, en adelante), por el que los empleados públicos tienen derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los tér-

¹⁷ JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2021), «El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, pág. 34.

Las cuestiones aplicativas sobre este punto, como explica, «no se plantean desde el momento en que se apruebe el reglamento de desarrollo, sino que podrían suscitarse ya en estos momentos si es que la Administración Pública no dispusiera de normativa que regule el TT, puesto que la efectividad (no así la vigencia) que establece la disposición final segunda del RDL 29/2020, solo es operativa en aquellos casos en que exista normativa al respecto (algo que cabría interpretar de forma amplia, incluyendo acuerdos, protocolos e incluso resoluciones). Dicho de otro modo, esa normativa transitoria se debería adaptar antes del 1 de abril de 2021, momento en el cual adquieren plena aplicabilidad las previsiones recogidas en el artículo 47 *bis* del TREBEP, hoy en día ya vigentes y también aplicables ante la ausencia de “normativa” propia».

Estos aspectos no son interpretados del mismo modo por otros autores. Así, VELA DÍAZ, R., «El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación», *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, n° 12 (2), pág. 19: «la norma ni siquiera menciona el derecho de reembolso de los gastos que pueden derivarse de la prestación de servicios a distancia ni hace ninguna referencia a la posible compensación de estos gastos a los empleados públicos (a modo de ejemplo, gastos de internet, luz, teléfono, calefacción, aire acondicionado, materiales de oficina etc...), lo que puede derivar en una desprotección del personal que preste servicios bajo esta modalidad, pues no se indica ningún concepto que deba ser abonado por la Administración. De nuevo vuelve a quedar todo en manos de la negociación colectiva. Una comparativa también en este caso con la Ley de trabajo a distancia muestra la mayor concreción de estas cuestiones en el ámbito de la empresa privada, pues se debe especificar en el acuerdo de trabajo a distancia la enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma».

minos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Un derecho que entronca directamente con la modalidad de prestación de servicios a distancia mediante teletrabajo, en el que los dispositivos digitales constituyen la herramienta principal para la realización de las tareas del puesto de trabajo y que, en ocasiones, puede provocar puntos de fricción.

Y es que, en efecto, una de las cuestiones «más espinosas de las que se han planteado –y a la que de nuevo no contesta el RDLT– en materia de teletrabajo es la existencia y alcance del derecho a la desconexión digital, al descanso y a la efectiva conciliación personal y familiar. Y en conexión a los mismos, la tutela de la intimidad domiciliaria del teletrabajador y las garantías de protección de los datos personales y de la información restringida en esta modalidad de trabajo» (MELLADO RUIZ, 2021:20)¹⁸.

El desempeño de esta modalidad de prestación de servicios, al igual que la modalidad presencial, exige su adecuación a las exigencias establecidas en la LOPDGDD (arts. 87 a 91), y admite asimismo garantías de protección adicionales en el marco de la negociación colectiva. Un aspecto, sin duda, a tener en cuenta en el desarrollo del artículo 47 *bis* TREBEP teniendo en cuenta las especiales particularidades que el teletrabajo presenta en este punto, como así subraya el propio artículo 88.3 LOPDGDD¹⁹.

La intimidad personal, de esta forma, proyectada en el uso de los dispositivos digitales en el ámbito laboral se manifiesta en este derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera de la jornada de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la propia intimidad personal y familiar. Por ello, más allá de la jornada de trabajo establecida, no son exigibles ningún tipo de conducta encaminada a contestar correos elec-

¹⁸ MELLADO RUIZ, L. (2021), «La nueva regulación...», *op.cit.*, pág. 20.

Y es que vivimos, a juicio del autor, «en la época de la “conexión digital”: ya sea a través de un dispositivo fijo o móvil, prácticamente todos nos encontramos, casi constantemente, “disponibles” y “localizables”. Cuando esa “conexión” es laboral, el problema es, entonces, separar la vida profesional de la vida personal, familiar y social. Y cuanto esa “conexión laboral” es domiciliaria, dicha separación se vuelve obviamente más complicada. Se han roto, así, las fronteras clásicas entre el tiempo de trabajo efectivo y el descanso. El “trabajo digital” multiplica las zonas (temporales) de concurrencia, dando lugar a nuevos tiempos de subordinación e incluso “dependencia on line”».

¹⁹ Como establece el art. 88.3 LOPDGDD: «En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas».

trónicos, llamadas, etc. De ahí la importante labor que ha de desempeñar, en esta materia, la negociación colectiva para que queden establecidas unas medidas adecuadas, en la determinación de las condiciones de trabajo, que permitan garantizar la efectividad de este derecho²⁰. Y, más aun, teniendo en cuenta que la LOPDGDD (art. 91) permite expresamente establecer garantías adicionales de protección de los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral.

Pero el derecho a la intimidad también se proyecta en el ámbito laboral frente al control de la actividad mediante el uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, garantizando los principios de información, idoneidad, proporcionalidad y necesidad en el uso de tales dispositivos en los términos previstos en la LOPDGDD²¹. Unas exigencias que, asimismo, en el

²⁰ Efectivamente, como señala PÉREZ CAMPOS, A. I. (2021), «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, número 1, pág. 9: «Los riesgos para la salud a los que se puede ver expuesto el teletrabajador y que afectarán al derecho a la desconexión son variados y más intensos que en el trabajo presencial. Entre tales riesgos, cabe destacar:

- en primer lugar, una saturación por exceso de información, es decir, la hiperconectividad puede provocar constantes interrupciones –llamadas de teléfono, correos electrónicos, notificaciones de lindekin, etc.– y eso dificulta la atención, la concentración y, en consecuencia, afecta negativamente a la eficacia en el trabajo;

- en segundo lugar, el riesgo mas frecuente que se ha visto acenutado por el teletrabajo sería la fatiga informática;

- en tercer lugar, el teletrabajo favorece la hiperconexión y ello incrementa el tiempo que dedicamos al trabajo y, por tanto, va en detrimento del derecho a la desconexión, lo que puede acabar derivando en adicción o en fobia generadora de estrés. Además, la prolongación de la jornada por conectividad provoca otros perjuicios para la salud derivados de la realización de tareas profesionales en horas inusuales o en tiempos y lugares poco adecuados, tales como los medios de transporte, una cafetería, o por un excesivo sedentarismo, etc.;

- en cuarto lugar, el teletrabajo y la desconexión podrían fomentar los conflictos familiares, derivados de la intromisión del trabajo en la vida privada. La vida personal, familiar y profesional ya no se concilia, sino que se mezcla y confunde; situación que se ha acentuado con la pandemia».

En consecuencia, como concluye, «la flexibilidad que incorpora el teletrabajo puede provocar una necesidad de comunicación casi permanente entre empresario y trabajador, a fin de eliminar las distancias físicas existentes⁸, lo que dificultaría la eficacia del derecho a la desconexión al atenuar la frontera entre tiempo de trabajo efectivo y descanso».

²¹ Así el art. 17.1 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia establece que: «La utilización de los medios telemáticos y el control de la prestación laboral mediante dispositivos automáticos garantizará adecuadamente el derecho a la intimidad y a la protección de datos, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, de acuerdo con los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los medios utilizados».

caso del teletrabajo, han de complementarse con el uso de estos dispositivos dentro del espacio establecido en la jornada laboral.

De esta forma, los presupuestos de legitimidad para que el poder de control y vigilancia de la Administración sea lícita de acuerdo «con los principios fundamentales de la protección de datos y los intereses de las partes son: a) la presencia de un fin legítimo que justifique la restricción que experimenten los trabajadores en sus derechos; b) la proporcionalidad en la adopción y realización de las actividades de vigilancia empresarial; c) información previa a los trabajadores; y d) la compatibilidad con la finalidad inicial: prohibición de tratar datos con fines distintos de aquéllos para los que fueron recabados» (SIERRA BENÍTEZ, 2011:339-340)²².

Esto significa que la Administración «sólo puede registrar los aspectos relacionados con el resultado de la actividad laboral (cantidad y calidad del trabajo realizado), de modo que la empleadora puede lícitamente controlar el rendimiento de los empleados a través del ordenador, vigilando por ejemplo el tiempo que un empleado pasa escribiendo, el número de ficheros registrados, la hora en que enciende o apaga el ordenador, etc., porque este tratamiento no está prohibido, siempre y cuando los empleados hayan sido informados». Este es el sentido del artículo 87.2 LOPDGDD, «con un enunciado donde se reconoce el poder de control de la actividad laboral a la empleadora, accediendo a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los empleados, pero con dos únicas finalidades: controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y garantizar la integridad de dichos dispositivos» (TERRADILLOS ORMAECHEA, 2021:106)²³.

²² SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2021), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, págs. 339 y 340.

Para la autora, «solamente técnicos, superiores o representantes de los trabajadores deben tener acceso a los programas de software introducidos en los ordenadores del trabajador, y se debe proceder a la destrucción periódica del historial de uso de los ordenadores cuando no se aprecie anormalidad en el control realizado». Del mismo modo, «para que los controles obtenidos mediante los sistemas informáticos no produzcan lesiones de los derechos de los trabajadores, debemos dotarlos de una medida de protección basada en el reconocimiento del derecho de acceso a los datos relativos a la prestación realizada por el teletrabajador que sean detenidos por el empresario, evitando las posibles lesiones del derecho a la intimidad» (págs. 334 y 335).

²³ TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. (2021), «Una primera aproximación a la nueva regulación jurídica sobre el teletrabajo en las administraciones públicas: entre las necesidades del servicio público y la imparable digitalización del trabajo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.156, pág. 106.

En lo que respecta al control informático, como señala el autor, «el precepto transcrito hace alusión, sin mencionarlo, al principio de proporcionalidad, que implica que el empleador debe reconsiderar la aplicación del control general de los mensajes electrónicos y de la

En este contexto de control de la actividad, y en el marco de la negociación colectiva sobre las condiciones del teletrabajo, se debería determinar, entre varios aspectos, si se le pueden dar un uso privado a los medios telemáticos facilitados por la Administración. A mi juicio, el uso de los dispositivos debería ser exclusivamente laboral a fin de evitar tanto posibles conflictividades en estas materias así como eventuales incompatibilidades con las aplicaciones informáticas instaladas en el ordenador para el desempeño de la actividad laboral.

El derecho a la protección de datos de los empleados públicos en la modalidad de teletrabajo también es más vulnerable²⁴. Por ello, se debería «insistir en el derecho de información previa a la utilización de datos personales, que protege al empleado, y que forma parte del contenido esencial del derecho de protección de datos. Y, por supuesto, sería bueno que esas normas se

utilización de Internet de todo el personal, salvo que resulte necesario para la seguridad de la empresa».

²⁴ Importante también, en este punto, son los principios sobre el tratamiento de los datos personales contenidos en el art. 5 del Reglamento general de protección de datos, aplicables tanto a la ciudadanía en general como a los empleados públicos. Así los datos personales serán:

«a) tratados de manera lícita, leal y transparente en relación con el interesado (“licitud, lealtad y transparencia”);

b) recogidos con fines determinados, explícitos y legítimos, y no serán tratados ulteriormente de manera incompatible con dichos fines; de acuerdo con el artículo 89, apartado 1, el tratamiento ulterior de los datos personales con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica e histórica o fines estadísticos no se considerará incompatible con los fines iniciales (“limitación de la finalidad”);

c) adecuados, pertinentes y limitados a lo necesario en relación con los fines para los que son tratados (“minimización de datos”);

d) exactos y, si fuera necesario, actualizados; se adoptarán todas las medidas razonables para que se supriman o rectifiquen sin dilación los datos personales que sean inexactos con respecto a los fines para los que se tratan (“exactitud”);

e) mantenidos de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento de los datos personales; los datos personales podrán conservarse durante períodos más largos siempre que se traten exclusivamente con fines de archivo en interés público, fines de investigación científica o histórica o fines estadísticos, de conformidad con el artículo 89, apartado 1, sin perjuicio de la aplicación de las medidas técnicas y organizativas apropiadas que impone el presente Reglamento a fin de proteger los derechos y libertades del interesado (“limitación del plazo de conservación”);

f) tratados de tal manera que se garantice una seguridad adecuada de los datos personales, incluida la protección contra el tratamiento no autorizado o ilícito y contra su pérdida, destrucción o daño accidental, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas apropiadas (“integridad y confidencialidad”).

Asimismo, hay que tener en cuenta las letras c) y e) del artículo 6 del Reglamento general de protección de datos, relativas a la licitud del tratamiento de datos personales por parte del responsable del tratamiento (derivado de una obligación legal y/o realizada en interés público o en el ejercicio de poderes público).

hicieran eco de los llamados derechos ARCO (acrónimo para Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición) que también protegen la labor de los empleados. En este sentido, huelga apuntar que a los empleados públicos se les deberá librar la información respecto de los derechos que gozan por ser titulares del derecho a la protección de datos. Ese haz de derechos se encuentran recogidos entre los arts. 15 a 22 LOPDGDD. Nos referimos a los derechos de acceso a los datos personales, de rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición y también del nuevo -respecto de la Directiva 95/46/CE- derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control» (TERRADILLOS ORMAECHEA, 2021:113)²⁵.

En materia de protección de datos, en este caso de los ciudadanos, y el deber de confidencialidad, el teletrabajo requiere asimismo «revisar la política general de protección de datos y seguridad de la información (y documentación complementaria) para incorporar las necesidades concretas, especificidades y los riesgos particulares que se pueden producir cuando se accede en remoto a recursos tecnológicos de la corporación, indicando qué formas de acceso se permiten, qué tipo de dispositivos son válidos para cada forma de acceso y el nivel de acceso permitido». Esta política debe incluir también «las responsabilidades y obligaciones que asume el personal de la corporación (que aplica tanto en la modalidad presencial como en el teletrabajo), en relación con el uso responsable de los recursos de la corporación (que sólo deben ser utilizados para cuestiones relacionadas con la actividad de la corporación y según las funciones del puesto de trabajo, quedando explícitamente prohibido el uso para finalidades personales o particulares), así como el deber de secreto y confidencialidad, la obligación de comunicar a la dirección habilitada por la organización las posibles incidencias y brechas de seguridad, etc» (MORO CORDERO, 2021:82-83)²⁶.

²⁵ No hay que olvidar, como señala TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. (2021), «Una primera...», *op.cit.*, págs. 112 y 113, que: «A más utilización de los dispositivos digitales, más probabilidad habrá de que el tele-empleado ceda datos de su ámbito personal. Ya se ha afirmado que la “identidad digital” de los empleados públicos es cada vez más precisa ya que habitualmente utilizan firma electrónica, se sirven del mail corporativo, manejan plataformas administrativas internas (intranet) o disponen de claves personales de acceso a los teléfonos u ordenadores. Todo ello conlleva que la actuación de los empleados deje una traza digital que puede ser perfectamente rastreable y concretable. En este sentido, la memorización y el registro de las operaciones informáticas como medio empresarial de control del trabajo afecta significativamente la dignidad del trabajador. Por eso, una vez más urge dar pautas para el inexcusable desarrollo del contenido del art. 47 bis EBEP; a pesar de que sigue siendo de aplicación lo previsto en la LOPDGG».

²⁶ MORO CORDERO, M. A. (2021), «Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, págs. 82 y 83.

Existen, además, en materia de protección de datos y seguridad de la información unas Recomendaciones de la Agencia Española de Protección de Datos de 2020 dirigidas al personal que se encuentra en la modalidad de teletrabajo. Entre estas medidas, en concreto, interesa resaltar las destinadas a garantizar la protección de la información que se está manejando, y son las siguientes:

- a) Tanto en lugares públicos como en el entorno domésticos es obligado adoptar las precauciones necesarias para garantizar la confidencialidad de la información que se está gestionando.
- b) Si habitualmente se genera y trabaja con papel, durante situaciones de movilidad es importante minimizar o evitar la entrada y salida de documentación en este soporte y extremar las precauciones para evitar accesos no autorizados por parte de terceros.
- c) La información en soporte papel, incluyendo borradores, no se puede desechar sin garantizar que es adecuadamente destruida. Si es posible, no arrojar papeles enteros o en trozos en papeleras de hoteles, lugares públicos o en la basura doméstica a los que alguien podría acceder y recuperar información de carácter personal.
- d) Conviene extremar las precauciones para evitar el acceso no autorizado a la información personal, propia y de terceros, manejada, no dejando a la vista ningún soporte de información en el lugar donde se desarrolle el teletrabajo y bloqueando las sesiones de los dispositivos cuando estos estén desatendidos.
- e) Se debe evitar exponer la pantalla a la mirada de terceros. Si se trabaja habitualmente desde lugares públicos, es recomendable utilizar un filtro de privacidad para la pantalla.

En este último caso, como señala la autora, «es importante la celeridad en la comunicación de estas incidencias porque el responsable de tratamiento está obligado a evaluar si la violación de seguridad de los datos personales entraña un alto riesgo para los derechos y libertades de las personas físicas, que si se confirma deberá comunicar a la persona afectada sin dilación (art. 34 RGPD)».

Para facilitar esta evaluación, añade, «la Agencia Española de Protección de Datos ha puesto a disposición el servicio “Comunica-Brecha RGPD” que, de forma gratuita, puede utilizar cualquier organización para valorar esta obligación de informar a las personas afectadas por una brecha de seguridad de los datos personales. Se trata de un recurso para ayudar en la toma de decisiones, pero que no es vinculante para el responsable de tratamiento ya que no representa un pronunciamiento de la Agencia sobre su aplicación para una brecha de seguridad concreta».

- f) En la medida de lo posible es aconsejable prevenir que se puedan escuchar conversaciones por parte de terceros ajenos utilizando, por ejemplo auriculares o retirándose a un espacio en el que la persona empleada no esté acompañada²⁷.

En este contexto, y a diferencia a como se regula el teletrabajo en el sector privado, el silencio del artículo 47 *bis* TREBEP en estas materias, y su reenvío en el artículo 14 j) *bis* a la LOPDGDD, nos lleva a plantearnos el siguiente interrogante: «¿Puede un reglamento sea autonómico o estatal, regular limitaciones, restricciones o afectaciones a un derecho fundamental como es la intimidad o la protección de datos, o reinterpretar en qué casos se produce una afectación, restricción o limitación?» Lo razonable hubiera sido que «el legislador básico estableciera una regulación mínima de los derechos digitales de los empleados públicos afectados por el teletrabajo, que ulteriormente podría ser desarrollada por el legislador autonómico o, en su caso, por los instrumentos de la potestad reglamentaria autonómica o de la potestad normativa local. Y allí expresara de forma precisa y contundente que la actividad desarrolla por medio del teletrabajo y los datos personales de los empleados públicos obtenidos por tales tratamientos, deberían tratarse de conformidad con los principios recogidos en el artículo 5 del RGPD, quedarían asimismo amparados legítimamente por lo establecido en el artículo 6, letras c) y e), mientras que la hipotética afectación al tratamiento de categorías especiales de datos (captura de imágenes) estaría exceptuado de la aplicabilidad del artículo 9 RGPD, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 9.2 del citado Reglamento. Lo normal es que todo ello hubiese sido regulado en una norma con rango de Ley (TREBEP) y habilitando al desarrollo reglamentario o a los acuerdos o convenios colectivos (o acuer-

²⁷ Por su parte como recomendaciones dirigidas a la Administración para gestionar racionalmente la protección de datos y la seguridad, se establecen las siguientes:

a) Las medidas y garantías establecidas en las políticas definidas tienen que establecerse a partir de un análisis de riesgos en el que se evalúe la proporcionalidad entre los beneficios a obtener de un acceso a distancia y el impacto potencial de ver comprometido el acceso a la información de carácter personal.

b) En la política deben contemplarse los procedimientos internos para provisionar y auditar los dispositivos clientes de acceso remoto, los procedimientos de administración y monitorización de la infraestructura, los servicios proporcionados por encargados y la forma en que la política es revisada y actualizada a los riesgos existentes.

c) Los recursos que pueden ser accedidos se han de limitar en función de la valoración del riesgo que represente una pérdida del dispositivo cliente y la exposición o acceso no autorizado a la información manejada.

d) Hay que planificar y evaluar la aplicaciones y soluciones de acceso remoto teniendo en cuenta los principios de privacidad desde el diseño y por defecto a lo largo de todas las etapas de despliegue de la solución: desde la definición de los requisitos y necesidades hasta la retirada de la misma o de alguno de sus componentes.

dos de condiciones comunes) a efectos de que determinen los detalles que al efecto procedan» (JIMÉNEZ ASENSIO, 2020:23)²⁸.

La realidad es, en cualquier caso, que la plasmación de estos derechos y deberes, en la normativa de desarrollo, se ha traducido en las siguientes implicaciones para los trabajadores en régimen de teletrabajo:

- a) El deber de los empleados públicos de cumplir, con la diligencia debida, las políticas y procedimientos de seguridad y confidencialidad de la información, que se concretará en un documento de observancia de los mismos.
- b) El deber de información de la Administración, con carácter previo, al inicio de la actividad laboral así como de establecer mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos y la intimidad del trabajador²⁹.

²⁸ JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2020), «La nueva regulación...», *op.cit.*, pág. 23.

Se objetará a todo lo anterior, como añade el autor, «que la Administración Pública está actuando aquí en ejercicio de una competencia material como es la dirección y gestión de su propio personal, que es un recurso instrumental para el correcto ejercicio de sus funciones. Y nada que reparar al respecto, pues esto es así, efectivamente. La única duda que aquí se quiere manifestar es que esa anomia absoluta de referencia a la normativa de protección de datos cuando se regula por ley básica el teletrabajo, y cuando esta modalidad de trabajo a distancia por medios telemáticos puede resultar altamente invasiva (depende cómo se ejerza) de los derechos y libertades de los empleados públicos, no resulta, a nuestro juicio, una garantía normativa suficiente que no haya otra cobertura legal a las innumerables afectaciones a la intimidad y al derecho a la protección de datos personales que se puedan producir que la derivada del marco general y aquella otra que se pueda recoger en el desarrollo reglamentario o en los acuerdos suscritos por cada Administración».

²⁹ Así el art. 10.2 y 3 PRD AGE establece que: «2. (...) las personas teletrabajadoras tendrán los derechos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. (...) Las personas teletrabajadoras deberán cumplir con la diligencia debida las políticas de seguridad de la información establecidas por cada departamento ministerial u organismo público, así como los procedimientos de accesibilidad, seguridad y confidencialidad de la información previstos por la Administración.

De igual forma, habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

A estos efectos, se le podrá requerir para que suscriba un compromiso de su observancia en los mismos términos que en la prestación de sus servicios con carácter presencial. En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo y la propia intimidad del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.j bis) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público».

- c) El reconocimiento genérico de estos derechos, sin más delimitaciones, en los mismos términos que para la modalidad presencial³⁰.

Poco o nada se ha concretado en la normativa de desarrollo al artículo 47 *bis* TREBEP sobre las peculiaridades que, en estas materias, presenta la modalidad de jornada de teletrabajo. La labor de especial protección, en consecuencia, queda circunscrita al ámbito de la negociación colectiva que ha de tener muy presente, a la hora de aprobar los respectivos acuerdos o convenios colectivos, las especiales condiciones de trabajo así como la necesidad de establecer mecanismos de protección adicionales para salvaguardar estos derechos (y deberes), sometidos, como hemos visto, a una mayor vulnerabilidad en comparación con la modalidad de jornada de trabajo presencial³¹.

II.3. El derecho-deber a la formación especializada

Otro elemento estructural importante a tener en cuenta es la facilitación por parte de la Administración de la necesaria formación y capacitación previa a la puesta en marcha de la jornada en régimen de teletrabajo, que incluya contenidos tanto en materia de recursos telemáticos como en protección de datos y prevención de riesgos laborales³². Y es que, en efecto, los datos nos arrojan una realidad «donde aproximadamente la mitad de las empresas

Este deber de información de la Administración en estas materias también se establece en Valencia (Decreto 49/2021, de 1 de abril). Por su parte, Castilla-La Mancha (Decreto 65/2021, de 1 junio) establece asimismo que los mecanismos de control de la actividad garantizarán estos derechos.

³⁰ Es el caso de Ceuta (Decreto de 16 de noviembre de 2020), Galicia (Orden de 14 de diciembre de 2020), Aragón (Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo) Melilla (Acuerdo de 9 de abril de 2021) Murcia (Resolución de 2 de julio de 2021) La Rioja (Decreto 45/2021, de 28 de julio), Extremadura (Decreto 107/2021, de 15 de septiembre), Castilla y León (Decreto 27/2022, de 23 de junio), Asturias (Decreto 9/2023, de 3 de febrero) e Islas Baleares (Decreto 3/2023, de 6 de febrero).

³¹ Ante este panorama, y por lo que respecta al derecho a la desconexión digital, PÉREZ CAMPOS, A. I. (2021), «Teletrabajo...», *op.cit.*, pág. 26, sostiene que «quizá sea el momento de plantearse cómo han hecho ya voces autorizadas en la materia que la proyección normativa de futuro pase porque el derecho a la desconexión digital se incluya en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como un derecho más, y en la ordenación del tiempo de trabajo, ya existente en el ET. De este modo aportaría mayor seguridad para las partes de la relación laboral en sus obligaciones y derechos de forma que permitan garantizar un régimen jurídico seguro y suficiente, sobre el respeto a los descansos legales en el uso de las TICs en el trabajo presencial y a distancia».

³² En este sentido, se constituye en un referente para la formación, aunque no aborda las materias de protección de datos y prevención de riesgos laborales, el documento MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2021), *Competencias para el teletrabajo de las empleadas y los empleados públicos. Marco de referencia*, Ed. INAP, Madrid.

en las que se dan situaciones de teletrabajo no cuentan con personal ni con cuadros directivos con formación suficiente para teletrabajar. Tal carencia es susceptible de comportar una menor productividad y mayores dificultades de adaptación, deficiencias en la protección de datos y la asunción de mayores riesgos» (GENERALITAT VALENCIANA, 2022:170)³³.

La eficacia del sistema de teletrabajo a implantar queda supeditada también, en consecuencia, en este derecho-deber a la formación de los empleados públicos que ha de ser proporcionada, asimismo, por las Administraciones Públicas junto a los soportes telemáticos necesarios. Por ello una vez preseleccionados los candidatos a realizar su jornada laboral en régimen de teletrabajo, su admisión definitiva debería estar condicionada, a modo de requisito obligatorio, a la realización de estos cursos de formación en materia de recursos telemáticos, protección de datos y prevención de riesgos laborales³⁴. Esta formación ha de estar dirigida no sólo a los empleados públicos preseleccionados en el régimen de teletrabajo sino también a los superiores jerárquicos y supervisores de este personal. Para estos últimos, además, la formación ha de estar orientada hacia la capacitación en técnicas de dirección y gestión de recursos humanos específicas para esta modalidad de trabajo³⁵.

³³ GENERALITAT VALENCIANA (2022), *El teletrabajo...*, op.cit., pág. 170. En este aspecto, como señala el estudio, «una gran mayoría de las personas que teletrabajan (72.2%) manifiestan no haber recibido ningún tipo de formación por parte de la empresa para el teletrabajo. Este porcentaje es mayor entre aquellas personas que iniciaron el teletrabajo con posterioridad a marzo de 2020 y también destaca el hecho de que sea mayor entre quienes trabajan en el sector público en comparación con el sector privado. Respecto de hasta qué punto consideran las personas encuestadas que sus compañeros y compañeras de trabajo se encuentran preparados para teletrabajar, sólo algo más de la mitad creen que sí cuentan con esta preparación (el 56.9%), constatándose en el sector público un porcentaje inferior (49.3%); en relación con la formación de los supervisores, encontramos porcentajes prácticamente idénticos, aunque algo mayores, y nuevamente una diferencia en contra del sector público».

³⁴ Si bien en el RD 29/2020 sólo se alude a la formación en su Introducción, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el derecho a la formación se establece en su art. 9 en los siguientes términos:

«1. Las empresas deberán adoptar las medidas necesarias para garantizar la participación efectiva en las acciones formativas de las personas que trabajan a distancia, en términos equivalentes a las de las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de la empresa, debiendo atender el desarrollo de estas acciones, en lo posible, a las características de su prestación de servicios a distancia.

2. La empresa deberá garantizar a las personas que trabajan a distancia la formación necesaria para el adecuado desarrollo de su actividad tanto al momento de formalizar el acuerdo de trabajo a distancia como cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías utilizadas».

³⁵ En esta dirección apunta el artículo 19 del PRD AGE, a saber:

«1. Tanto la persona teletrabajadora como su superior jerárquico y la persona supervisora, en caso de no recaer dicha supervisión en la persona superior jerárquica, deberán participar en la formación sobre prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

La formación, así como la información, son asimismo «medidas preventivas esenciales en esta modalidad de organización del trabajo precisamente por el hecho de que la actividad laboral se desarrolla de forma regular en un lugar distinto al del centro de trabajo. Serán fundamentales la información y formación preventiva referidas en los artículos 18 y 19 de la LPRL, pero igualmente cualquier otro tipo de información y formación que facilite el desempeño de las tareas tanto de la persona teletrabajadora como de sus mandos intermedios y directos y, por tanto, contribuyan al adecuado diseño e idoneidad» (INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, 2022:28)³⁶. Desde esta perspectiva, entre los objetivos que se persiguen podríamos destacar los siguientes:

2. La persona teletrabajadora, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en régimen no presencial, deberá:

- a) Recibir formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de su trabajo a distancia.
- b) Recibir información sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de seguridad informática y protección de datos.

3. Las personas supervisoras, así como las y los superiores jerárquicos de las empleadas y empleados públicos seleccionados para teletrabajar recibirán formación específica en técnicas de dirección por objetivos y resultados, planificación y gestión y trabajo en equipo».

La formación está dirigida también a los superiores jerárquicos en Galicia (Orden de 14 de diciembre de 2020), Aragón (Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo), Melilla (Acuerdo de 9 de abril de 2021), Castilla-La Mancha (Decreto 65/2021, de 1 junio), La Rioja (Decreto 45/2021, de 28 de julio), Extremadura (Decreto 107/2021, de 15 de septiembre), Castilla y León (Decreto 27/2022, de 23 de junio), Asturias (Decreto 9/2023, de 3 de febrero) e Islas Baleares (Decreto 3/2023, de 6 de febrero).

³⁶ INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2022), *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, Ed. INSST, Madrid, pág. 29. Así, como señala el documento, «cobra especial importancia la información y formación en varios momentos y con distintos objetivos, siendo, entre otros, los siguientes:

De carácter preventivo, la dirigida a:

a) Conocer los distintos factores de riesgo a los que se está expuesto (ergonómicos, psicosociales) así como los riesgos asociados. Esta formación debe enmarcarse en la obligación que el art. 19 de la LPRL establece para la empresa según la cual esta deberá garantizar que el personal trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o en la función del personal trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Algunas cuestiones a abordar pueden ser:

- Aspectos ergonómicos del puesto: el espacio de trabajo. Pantallas de visualización (PV).
- Condiciones psicosociales y organizativas: carga de trabajo, tiempo de trabajo...
- Riesgos: tecnoestrés, aislamiento...
- Medidas preventivas: gestión del tiempo de trabajo y descansos, hábitos saludables, evitación del aislamiento, configuración física del puesto de trabajo: mobiliario, higiene postural...

- a) Conocer las distintas condiciones de trabajo en que se desarrollarán las tareas, esto es, derechos y obligaciones (especialmente en materia de protección de datos), tiempos de disponibilidad, desconexión, protocolos de trabajo.
- b) Garantizar la competencia en el uso de los medios tecnológicos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo.
- c) Garantizar la competencia en comunicación, gestión y planificación del trabajo, así como sobre las técnicas, capacidades, habilidades o incluso actitudes que el personal debe desarrollar para afrontar adecuadamente las exigencias que supone el trabajo a distancia.
- d) Garantizar la competencia en gestión, organización del trabajo, supervisión, control, comunicación, etc³⁷.

De esta forma, «la formación debe ser específica, es decir, tiene que atender a las peculiaridades de esta forma de prestar servicios a distancia mediante la utilización de los medios telemáticos». Así, se establece en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, «que la formación debe ser adecuada respecto al equipo técnico puesto a disposición del trabajador y a las características de esta forma de organización del trabajo. No obstante, la formación en prevención de riesgos tiene que ser específica y exclusiva para los teletrabajadores, y en todo caso necesaria, con independencia de que el equipo sea facilitado por el empleador, porque el trabajador ha de recibirla en relación con los riesgos laborales concretos que puedan presentarse».

Se debe garantizar, en suma, en primer lugar, «que cada trabajador reciba una formación adecuada sobre las modalidades de uso de equipos con panta-

- Consecuencias: fatiga física y mental, trastornos musculoesqueléticos, tecnoestrés...

b) Facilitar una evaluación y caracterización del puesto que ofrezca confianza respecto a los resultados. Cobra especial importancia cuando no hay visita del personal técnico de prevención al espacio físico en que se desarrolla el teletrabajo y por ello se implementan mecanismos específicos de obtención de información. Debe orientarse a garantizar una adecuada recopilación de información (sobre el puesto de trabajo, entorno físico, condiciones de trabajo, etc.) y su puesta a disposición de los servicios preventivos para su consideración en las evaluaciones que pudieran plantearse.

c) Mandos intermedios y directos, para que sean conscientes de los riesgos específicos de la situación de teletrabajo y del impacto que sus actuaciones pueden tener en los mismos (organización y asignación de cargas, evaluación, planificación de objetivos, control de tiempos...)».

³⁷ En el Manual del Ministerio de Administración Pública (2006), *Manual para...*, op.cit., pág. 32, el programa básico de formación establecía los siguientes contenidos: a) Trabajo con pantallas de visualización de datos (PVD); b) Medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo; c) Prevención de incendios; d) Actuación ante un incendio; e) Primeros auxilios; f) Forma de cumplimentar la lista de autocomprobación.

llas de visualización, antes de comenzar el trabajo y cada vez que la organización del puesto de trabajo se modifique de forma apreciable, como ocurre con el teletrabajo». En segundo lugar, una formación específica en prevención de riesgos laborales que «debe atender a los problemas derivados del aislamiento y del cambio de horario de trabajo, favoreciendo la comunicación y la planificación de su jornada de trabajo y el aprendizaje de la gestión de la agenda del teletrabajador» (SIERRA BENÍTEZ, 2011:180)³⁸. Y, en tercer lugar, una formación en materia de protección de datos que garantice un uso adecuado de la información en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo³⁹.

II.4. La determinación de objetivos y el control o evaluación de la actividad

La determinación de objetivos previos al inicio de la prestación de servicios y su posterior control o evaluación constituyen, a mi juicio, otro requisito estructural para esta modalidad de jornada laboral, quedando constatados además en el propio acuerdo de teletrabajo o documento similar⁴⁰.

³⁸ SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2021), *El contenido...*, pág. 280.

En definitiva, como señala la autora, «el lugar que ocupa la formación en materia de seguridad y salud en el trabajo es relevante cuando está dirigida a la prevención de riesgos psíquicos en el teletrabajo. Así, por ejemplo, en relación con unos de los riesgos psicosociales más frecuentes, el estrés, se ha demostrado que los trabajadores que reciben formación para la innovación tecnológica (preparación para afrontar tareas complejas, desarrollar destrezas y aprendizaje continuo) tienen un mayor bienestar psicológico¹³⁶⁴. En este sentido, sería recomendable que las empresas incorporen dentro del objetivo del plan formativo en materia de teletrabajo las cuestiones psicosociales precisas para una correcta adecuación al nuevo entorno laboral. Este módulo formativo estaría relacionado con las habilidades necesarias para la optimización de los recursos, la gestión del tiempo, el control del estrés, el tiempo de trabajo y su organización y, por último, las técnicas antiestrés».

³⁹ En esta línea se regula la formación en el PRD AGE así como en los reglamentos de Galicia (Orden de 14 de diciembre de 2020), Aragón (Orden HAP/320/2021, de 31 de marzo), Valencia (Decreto 49/2021, de 1 de abril), Melilla (Acuerdo de 9 de abril de 2021), Castilla-La Mancha (Decreto 65/2021, de 1 junio), Castilla-La Mancha (Decreto 65/2021, de 1 junio), Murcia (Resolución de 2 de julio de 2021), La Rioja (Decreto 45/2021, de 28 de julio), Extremadura (Decreto 107/2021, de 15 de septiembre), Castilla y León (Decreto 27/2022, de 23 de junio), Asturias (Decreto 9/2023, de 3 de febrero) e Islas Baleares (Decreto 3/2023, de 6 de febrero).

⁴⁰ Así, conforme al art. 17.2 PRD AGE:

«1. La Resolución por la que se autorice el teletrabajo contendrá el acuerdo de teletrabajo. Será competente para aprobar dicha Resolución la persona titular de la subsecretaría del departamento ministerial o la persona titular de la presidencia o dirección del organismo público o entidad de derecho público correspondiente.

2.El acuerdo de teletrabajo deberá incluir, como mínimo:

No estamos propiamente ante la figura de la evaluación del desempeño del artículo 20 TREBEP, aunque su finalidad es la misma. La diferencia fundamental radica, a mi parecer, en que la configuración jurídica de la evaluación del desempeño es la de un procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. Y, en cambio, en el marco del teletrabajo, estaríamos hablando más bien de las potestades de control y seguimiento de la Administración sobre la actividad laboral de su personal dirigidas a constatar la realización de las tareas del puesto de trabajo en base a unos objetivos predeterminados en el acuerdo o plan de teletrabajo.

Además, si esa hubiese sido la intención del legislador, la de aplicar la evaluación del desempeño del artículo 20 TREBEP, así se hubiera expresado en el art. 47.2 *bis* TREBEP cuando establece que el teletrabajo «deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento»⁴¹.

a) La modalidad de teletrabajo autorizada.

b) La jornada en la que se prestará servicios mediante teletrabajo y los medios de comunicación inmediata con el trabajador durante dicha jornada.

c) La ubicación elegida por la persona solicitante para la prestación de servicios por teletrabajo.

d) La planificación de los objetivos, plazos y criterios para su evaluación.

e) El horario de disponibilidad, en los términos del artículo 2.e).

f) La duración de la autorización, así como las posibles condiciones para su prórroga, en los términos del artículo 8.

3. El acuerdo de teletrabajo podrá ser objeto de modificación, previo acuerdo de las partes. En todo caso, la empleada o empleado público deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en su situación laboral que pueda afectar a la modalidad de teletrabajo en la que preste servicios.

Igualmente, el acuerdo de teletrabajo podrá ser objeto de renuncia o de revocación en los términos del artículo 21».

En esta misma línea, aunque con otras denominaciones, se regula en Galicia (plan individual de trabajo), Aragón (documento de compromisos), Valencia (fichas de identificación de los compromisos de ejecución), Castilla-La Mancha (plan de trabajo individualizado), Murcia (acuerdo de teletrabajo), La Rioja (plan de evaluación individual), Castilla y León (plan individual de teletrabajo) y Asturias (plan individualizado de teletrabajo).

En Extremadura no se recoge este tipo de documentos pero sí establece la obligatoriedad de que la convocatoria de teletrabajo ha de contener los sistemas de evaluación del trabajo desempeñado en régimen no presencial. Asimismo, las personas titulares de los servicios, los responsables de unidades equivalentes y los titulares de las direcciones de centro son los responsables de determinar las tareas a realizar en régimen de teletrabajo. En este último aspecto se establece igualmente en Ceuta, Melilla e Islas Baleares.

⁴¹ Además, como señala JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2021), «El marco regulador...», *op.cit.*, pág. 32, «la redacción de ese enunciado causa una cierta perplejidad, en cuanto que está formulado como una suerte de objetivo o directiva («deberá contribuir») y no como una regla jurídica o norma directamente aplicable. En otros términos: su formulación como directiva, si se aplica mal o sencillamente no se aplica, conducirá a su total vacuidad. Lo cual abre la puerta a

Este control de la actividad no hay que confundirlo tampoco con el seguimiento y evaluación que, con carácter anual, se atribuye a una Comisión de Seguimiento (en el ámbito autonómico) o Subsecretaría (en el ámbito AGE) para, entre otras funciones, elaborar un informe anual sobre el funcionamiento del plan de teletrabajo implantado.

Por tanto, de lo que se trata es de, más que evaluar de forma individualizada el rendimiento del teletrabajador, controlar su actividad en base a unos objetivos fijados en el acuerdo o plan de trabajo a fin de constatar, ante la ausencia de presencialidad, la realización de las tareas del puesto de trabajo. Así, en la legislación de desarrollo, la autorización del trabajo a distancia «se condiciona a la aprobación de un plan personal o programa individual de trabajo o de un documento de compromisos, que recibe estas u otras denominaciones similares, en el que los responsables del servicio u órganos de dirección competentes deben precisar las tareas que ha de realizar cada empleado en un cierto lapso de tiempo, ya sea diario, semanal u otro. Han de definirse así los tipos de tareas y su volumen o cuantía y los indicadores de calidad o resultados a alcanzar, los horarios de interconexión o de disponibilidad, las obligaciones de información a los superiores y las formas, criterios y medios de supervisión. La eficacia del teletrabajo depende de estos planes o compromisos y, por tanto, de cómo se elaboren o aprueben por los titulares o responsables de cada servicio o unidad. Por lo demás, se considera que esos instrumentos han de ser flexibles y actualizarse periódicamente para atender a las circunstancias cambiantes y para corregir las eventuales disfunciones».

La concreción de los objetivos y resultados a través de esos instrumentos de dirección implica a su vez «una exigencia de evaluación o supervisión. Normalmente se establece que la supervisión del trabajo realizado debe ser conti-

su total incumplimiento, salvo que las normas de desarrollo lo precisen. De ahí que las resistencias a su aplicación están comenzando a ser importantes en la negociación sindical de los contenidos de futuros reglamentos, donde existe una tendencia a oponerse a todo lo que sea trabajo por objetivos y evolución de las tareas desarrolladas. Además, conviene tener presente que esa evaluación del cumplimiento no es propiamente hablando la evaluación del desempeño del artículo 20 TREBEP, aunque su parentesco, si se aplicara cabalmente, sería inevitable. Pero, las diferencias son sustantivas. En primer lugar, porque la evaluación del desempeño tal como está configurada en el artículo 20 TREBEP tiene estrecha relación con la carrera profesional (en cuenta premisa inexcusable de esta) y con el sistema retributivo (complemento por desempeño). En este caso nada se dice de todo ello. Bien es cierto que se puede aplicar su metodología, aunque la ubicación sistemática del artículo 20 TREBEP exija un desarrollo legislativo que sólo en algunas Comunidades Autónomas se ha realizado, pero su uso puede estar condicionado al modelo retributivo actual (complemento de productividad), dejando de lado la arquitectura estructural de su encuadre en la triada evaluación-carrera-compensación retributiva, dentro de un sistema de progresión profesional ordenado que muy pocas administraciones públicas tienen en estos momentos».

nua, a cargo del responsable de la unidad, y que periódicamente deben elaborarse informes o memorias de resultados. A tal efecto es también importante el uso de las herramientas informáticas disponibles. Las consecuencias de la evaluación pueden consistir en la modificación de los planes individuales o de las condiciones de la autorización de teletrabajo o, si procede, la revocación de esa autorización, ya sea debida a incumplimientos del empleado interesado o a otras causas objetivas» (SÁNCHEZ MORÓN, 2021:103 y 104)⁴².

⁴² SÁNCHEZ MORÓN, M. (2021), «El régimen jurídico...», *op.ci.*, págs. 103 y 104.

Así en el PRD AGE, en su art. 17, se establece lo siguiente:

«1. En el marco de las funciones atribuidas por la normativa reguladora de las inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales o a las unidades que ostenten dichas competencias en los organismos públicos, se podrán desarrollar actuaciones de vigilancia del cumplimiento de los requisitos, de la veracidad de las declaraciones emitidas, del desempeño real de las funciones asignadas en la prestación de servicios por teletrabajo y el cumplimiento de los objetivos establecidos, así como su impacto en el rendimiento de las distintas unidades.

2. El seguimiento en el cumplimiento de las funciones desarrollados en régimen de teletrabajo se realizará, conforme a los objetivos e indicadores establecidos en el acuerdo de teletrabajo, por la persona supervisora.

3. Los medios tecnológicos podrán ser utilizados, en su caso, como instrumento de control adicional, para verificar los tiempos de conexión y los trabajos remitidos.

4. El incumplimiento de estos extremos, incluida la firma de declaraciones que no se ajusten a la realidad, podrán suponer la exigencia de responsabilidades de acuerdo con lo previsto en el régimen disciplinario y demás normativa de aplicación, además de la revocación de la autorización de teletrabajo».

En Ceuta, se establece una evaluación inicial por el superior jerárquico y una evaluación final para contractar los objetivos marcados en el Informe inicial.

En Galicia, en términos similares a la AGE aunque de forma menos detallada, se establece este control de la actividad a través de los directores generales.

En Aragón, se realiza diariamente a través de un cuestionario que realiza el trabajador y que será revisado por el responsable de la unidad orgánica.

En Valencia, las personas responsables de las unidades administrativas de las que dependen los puestos de trabajo son las encargadas de la realización del control del trabajo desarrollado mediante un cuestionario de evaluación que se cumplimenta mensualmente.

En Melilla, para el seguimiento de la actividad el director general o unidad administrativa realizará una planificación mensual que indicará las tareas propuestas y los objetivos y resultados a conseguir

En Castilla-La Mancha, la persona teletrabajadora lleva tras cada jornada de teletrabajo un registro de las progresiones efectuadas en las tareas encomendadas. Las progresiones serán validadas por la persona responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo por periodos semanales.

En Murcia, se remite a su concreción en el marco de la negociación con las organizaciones sindicales.

En La Rioja, el jefe de servicio es el responsable de la evaluación cuyos resultados afectarán al plan de evaluación individual que deberá actualizarse periódicamente.

En Extremadura, corresponde a las personas titulares de los servicios, a los responsables de unidades equivalentes y a los titulares de las direcciones de centro realizar estas funciones de determinación y control de la actividad pero no se determina la periodicidad de los mismos.

Ciertamente, el teletrabajo era una oportunidad para impulsar el procedimiento de la evaluación del desempeño y hacerlo extensible a la modalidad de jornada presencial. En cualquier caso, el teletrabajo, tal y como está configurado en la legislación de desarrollo, obliga también «a un cambio en el modelo de dirección y gestión de personas. La relación ahora entre responsable y teletrabajador o teletrabajadora es participativa, casi transaccional, fundamentada en una comunicación y un intercambio sistemático entre supervisor y persona empleada. La necesidad de fijar objetivos y compromisos de ejecución, obligan a programar una relación compartida en la cual el mantenimiento de la exigencia y de la integración en la organización es un objetivo común» (MAURI MAJÓS, 2021:70)⁴³.

Desde esta perspectiva, el planteamiento de la legislación de desarrollo en este punto, aunque no haya querido aprovechar esa oportunidad que hemos referido, me parece, por lo demás, adecuada a las peculiaridades que presenta la modalidad de teletrabajo, y que exige controlar o evaluar la realización de las tareas del puesto de trabajo en base a los objetivos marcados en el acuerdo o plan de trabajo. Las características básicas, por tanto, de este sistema de control o evaluación de la actividad serían las siguientes:

- a) Órgano competente: el supervisor o persona responsable de la unidad administrativa del teletrabajador.
- b) Objeto: controlar o evaluar la realización de las tareas del puesto trabajo mediante la comprobación del cumplimiento de los objetivos establecidos previamente en el acuerdo o plan de trabajo. Estos objetivos no son, además, estáticos sino que se irán modificando en fun-

En Castilla y León, la persona teletrabajadora ha de realizar un seguimiento mensual de su actividad, con el visto bueno del supervisor, de los criterios establecidos en el plan individual de teletrabajo.

En Asturias, la evaluación se realizará a través del plan individualizado de trabajo así como de otros informes obtenidos mediante mecanismos informáticos y de las direcciones generales.

En Islas Baleares, corresponde al supervisor realizar semanalmente una determinación de las tareas a realizar y un seguimiento de los objetivos y resultados que deben lograrse, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o mecanismos de medida, en su caso, que permitan comprobar que estos objetivos se han cumplido.

⁴³ MAURI MAJÓS, J. (2021), «La regulación...», *op.cit.*, pág. 70.

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

ción de la dinámica en que se desarrolle la jornada de teletrabajo y, en especial, de las necesidades del servicio.

- c) Forma: mediante la realización de cuestionarios, con carácter diario, semanal o mensual, que será cotejado por el supervisor o responsable de la unidad administrativa en función de los objetivos marcados.
- d) Efectos: el incumplimiento de los objetivos establecidos dará lugar a la revocación de la autorización para trabajar en régimen de teletrabajo y puede derivar, asimismo, en la correspondiente responsabilidad disciplinaria.

En este contexto, podemos afirmar que uno de los factores determinantes del éxito del teletrabajo, aunque no se haya configurado propiamente como el procedimiento de la evaluación del desempeño, «es la evaluación del cumplimiento de los objetivos acordados en periodo de teletrabajo. En realidad, la evaluación es viable y sería necesaria en cualquier contexto, pues las diferencias entre el trabajo presencial y telemático radican, exclusivamente, en el lugar en el que se prestan, y no en tareas, que son siempre las mismas». Y es que «a pesar de los avances que se están realizando en la implantación del teletrabajo, las AAPP aún están asentadas en la cultura del presentismo». Sin embargo, en el trabajo a distancia, «al no existir observación directa del contexto en el que se desarrolla la actividad de la persona trabajadora, el control de resultados se muestra con mayor fuerza» (MAZO SOMARRIBA, 2021:135)⁴⁴.

Un aspecto importante también, en este punto, es el control de la presencialidad a distancia. Esto es, la comprobación de que la persona se encuentra conectada (y trabajando) en su domicilio o lugar que haya indicado. Y, en este caso, los instrumentos de control que vayan a implementarse han de respetar

⁴⁴ MAZO SOMARRIBA, L. (2021), «Criterios y procedimiento para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, pág. 135.

A su juicio, «en la medida que el contenido del puesto susceptible de teletrabajo pueda concretarse y materializarse en aspectos observables, basándonos en el empleo de la metodología propuesta, el teletrabajo será viable en condiciones de éxito.

Por ello, para evaluar este criterio se deben completar las siguientes premisas:

- Las tareas se pueden concretar, definir y traducir en objetivos y resultados de forma que posibilitan realizar un seguimiento y evaluación final.

- El Servicio dispone de, o pueden diseñarse, indicadores o evidencias que permiten realizar un seguimiento de la actividad y resultados.

- Las tareas pueden ser evaluadas por resultados objetivos, de comprobación inequívoca, y tienen posibilidades de comprometerse en fases o fechas de comprobación».

los requisitos que ya apuntamos respecto a las garantías del derecho a la intimidad, la desconexión digital y la protección de datos⁴⁵.

Pero, además, de estas garantías relativas a los instrumentos de control, hay que tener en cuenta aquí una nota característica adicional del teletrabajo y es el de la flexibilidad de la jornada de trabajo. Por ello, a mi juicio, más allá de la posibilidad de acordar unas horas determinadas para mantener reuniones o cualquier otro tipo de tarea que exija las necesidades del servicio (y así se ha de reflejar en el acuerdo de trabajo), es el trabajador quién se organiza su horario laboral siempre y cuando se cumplan correctamente las tareas del puesto de trabajo y los objetivos marcados. Importante también, en este sentido, es la información y formación en materia de prevención de riesgos laborales a fin de garantizar el derecho a la desconexión digital y no adquirir malos hábitos desde el punto de vista de la salud laboral.

La introducción del teletrabajo es también una ocasión, sin duda alguna, «para plantearnos el futuro de la prestación laboral en la Administración Pública y, en concreto, si la relación de empleo público debe recoger elementos de flexibilidad que permitan una mayor conciliación de la vida personal, por ejemplo, o una mayor compatibilización con el ocio o el entretenimiento personal». Y es que, en efecto, en el trasfondo de esta situación se encuentra «un elemento crucial y un elemento que delimita todo con carácter tangencial. El elemento crucial es la apertura al público de las instalaciones públicas que exige la presencia de empleados que atiendan al público. La circunstancia tangencial es si podemos utilizar esta transformación para configurar en forma diferencial la jornada de trabajo e introducir en el propio concepto elementos ligados a la producción y no la presencia ya sea física o remota en un punto predeterminado».

⁴⁵ Como señala RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020), «Teletrabajo y control de actividad: Propuestas de Lege Ferenda», *Blog Transforma W*, 29 de junio 2020: «el respeto de los parámetros del ordenamiento de protección de datos debe convertirse en el elemento clave, debiendo ser informado el trabajador de las características del sistema de supervisión empleado, quedando, al tiempo, garantizados los principios de intervención mínima (ultima ratio o proporcionalidad), finalidad y temporalidad. Es más, tal y como exige el art. 87 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDyGDD), el empresario podría acceder al contenido de los dispositivos digitales “a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales” y “de garantizar la integridad de dichos dispositivos”, siempre que se especifiquen de modo preciso las posibilidades de utilización autorizadas y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores. Resulta muy recomendable, pues, la creación de protocolos sobre el uso de tales herramientas con instrucciones claras, contando con la participación de los representantes de los trabajadores».

Y lo que es cierto que, adicionalmente, «es posible la conexión de la jornada clásica con instrumentos de flexibilización no solo en el cumplimiento remoto sino, también, con medidas de conciliación o reducción de jornada para el cumplimiento de obligaciones familiares de todo orden. Esta flexibilización está por llegar, pero tiene una condición previa: las necesidades de la Administración. Es la Administración la que tiene que conocer, de antemano, cual es su “fuerza necesaria” y, por tanto, en qué momentos y en qué circunstancias, así como en qué puestos de trabajo y con qué intensidad es posible tener una prestación que no comprometa la totalidad de una jornada convencional» (PALOMAR OLMEDA, 2020:11-12)⁴⁶.

III. CONSIDERACIONES FINALES

Llegados a este punto la pregunta inevitable que debemos plantearnos es la siguiente: ¿el teletrabajo en la Administración Pública ha venido para quedarse o, por el contrario, son los últimos “coletazos” que se arrastran de la experiencia vivida durante la crisis sanitaria? A este interrogante, de forma más o menos directa, han respondido buena parte de la doctrina que se ha ocupado del tema, y es por ello que considero que me corresponde ahora posicionarme al respecto, teniendo en cuenta todo lo expuesto hasta el momento.

Y lo cierto es que la respuesta a este interrogante no puede ser la misma que se hubiera podido ofrecer en el año 2020 o 2021. Quiero decir con esto que, a fecha de hoy, contamos con un régimen jurídico más asentado en comparación con los años precedentes que apuntamos. Y no me refiero, obviamente, al ámbito de la Administración General de Estado, cuya demora no tiene, una

⁴⁶ PALOMAR OLMEDA, A. (2020), «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Seminari sobre relacions col·lectives*, Ed. Federació de Municipis de Catalunya, Barcelona, págs. 11 y 12.

Es probable que, como señala el autor, «si las formas de flexibilización afectan no solo a la forma de realización de la jornada, fuese necesaria alguna reforma legal que condicione –según los casos– las formulas de flexibilidad al régimen retributivo si aquella incide en el conjunto obligacional definido para cada empleado público». No obstante, «si lo que se produce es únicamente un cambio del lugar físico en el que se desarrolla el trabajo parece evidente que el régimen retributivo no tendrá grandes cambios y estará ligado a la prestación en el horario y jornada establecida, aunque, como se decía anteriormente, quede la duda de cómo flexibilizar la jornada y, claro está, como comprobarla. Los aspectos de modificación de la relación jurídica funcional serán adjetivos y no sustantivos y, por tanto, no afectarán al régimen retributivo».

Cuestión diferente es, como apunta, «la medida y la comprobación material de la actividad que puede enlazar con la evaluación del rendimiento y con la justificación material de la concurrencia de los presupuestos para obtener o acreditar el derecho, por ejemplo, al complemento de productividad».

vez más, justificación, sino a buena parte de las Comunidades Autónomas que, como hemos comprobado páginas atrás, han asumido la tarea de desarrollar los términos “muy básicos”, valga la redundancia, del artículo 47 *bis* TREBEP.

Ciertamente también hay que decir que la legislación de desarrollo, en algunos aspectos muy importantes como la intimidad, la desconexión digital y la protección de datos, se han dejado llevar por la inercia del TREBEP y han trasladado prácticamente los mismos planteamientos, a modo de declaración de principios, quedando en manos de la negociación colectiva la determinación de las condiciones de trabajo conforme a los parámetros establecidos en la LOPDGDD.

Y, precisamente, en este marco de la negociación colectiva, es importante subrayar asimismo algunas consideraciones, no sólo sobre estos aspectos apuntados sino también sobre otros que inciden en el propio concepto de teletrabajo y su naturaleza jurídica, el control o evaluación de la actividad o las especialidades que presentan algunos derechos y deberes en esta modalidad de jornada laboral; algunas de las cuales, además, hemos ido dando cuenta de ello en cuanto afectaban a los requisitos técnicos y estructurales del teletrabajo. Me refiero, en concreto, a las siguientes:

- «a) que se trata de un trabajo condicionado a las necesidades del servicio y no a la unilateral opinión de cada afectado;
- b) que el modelo híbrido o mixto es imprescindible, pero también que determinados puestos –muchos o pocos– nunca podrán acceder al teletrabajo porque el servicio público requiere la presencialidad;
- c) que la autorización final del teletrabajo corresponde a la Administración y no a comisiones paritarias en las que haya participación sindical;
- d) la voluntariedad del teletrabajo y su reversibilidad por ambas partes, salvo supuestos excepcionalmente justificados;
- e) que siempre y en todo caso el teletrabajo debe contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento; y
- f) que deberán respetarse los derechos individuales y colectivos de los trabajadores cuando teletrabajen, pero también deberá exigirse el cumplimiento de deberes» (FUNTES I GASÓ y BOLTAINA I BOSCH, 2022:338)⁴⁷.

⁴⁷ FUNTES I GASÓ, J.R. y BOLTAINA I BOSCH, X. (2022), «El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado», *Cuadernos de Derecho Local*, n° 60, pág. 338.

A partir de estas consideraciones más globales sobre el teletrabajo es necesario, también, realizar unas reflexiones finales más específicas acerca de aquellos otros requisitos que hemos considerado de carácter estructural. Me refiero, en primer lugar, a la necesidad de implementar una formación especializada, y con carácter previo al inicio de la jornada en régimen de teletrabajo, que capacite en aquellas materias que requiere el desempeño del puesto de trabajo en esta modalidad, esto es, en el uso de los medios telemáticos necesarios, pero también en aquellas áreas más sensibles que pueden verse afectadas, garantizando así un correcto cumplimiento de las tareas, conforme a la legalidad vigente, en materias como la protección de datos y la prevención de riesgos laborales.

Pero también, en segundo lugar, sobre otro elemento estructural para la prestación del servicio como es el control o evaluación de la actividad que, más allá de su configuración, a mi juicio, dirigida a constatar la realización de las tareas predeterminadas en el acuerdo o plan de trabajo, viene a constituir la vuelta en escena de instrumentos de gestión que ya estaban planteados con anterioridad pero cuya aplicación en nuestra cultura administrativa no termina de consolidarse, a saber: la determinación de objetivos y la evaluación de los resultados. Y no podemos olvidar tampoco, en este contexto de gestión, la flexibilidad que lleva implícita esta modalidad de jornada laboral y que constituye otro de los grandes elementos, y asignaturas pendientes, a incorporar en nuestro modelo de empleo público.

Todo este estado de cosas nos lleva, ahora sí, a dar respuesta al interrogante planteado al inicio de estas consideraciones finales. El teletrabajo sí ha venido para quedarse pero es un proceso, no a largo plazo, pero sí a medio plazo. Ya contamos con una regulación básica, de mínimos obligatorios, y también la de una buena parte del desarrollo autonómico, sin perder de vista la respuesta aportada desde el ámbito local incluso en Comunidades Autónomas que no habían abordado la materia, un paso normativo que no es poco si lo miramos con perspectiva desde que se remontan los antecedentes en la materia. Y ya ha sido, también, implementado en las diferentes Administraciones Públicas a golpe de experiencia forzosa en un contexto de crisis sanitaria. Solo queda, por tanto, consolidarse en la gestión diaria del sector público y, en este sentido, creo que a pesar de que hay que romper las reticencias de nuestra cultura administrativa, la organizativa me refiero, en esta ocasión jugamos con ventaja

En todo caso, como responden estos autores al interrogante que planteamos, «sea cual sea la opinión inicial que pueda tenerse, deberá pasar un tiempo significativo para conocer si el resultado aplicativo en el sector privado y público será parejo o irán progresivamente distanciándose, y, sobre todo, si los servicios públicos aumentarán o mantendrán su calidad, o acontecerá un debilitamiento al prevalecer los derechos sobre la organización de estos servicios».

frente a otras instituciones novedosas que se quedaron en el camino, aunque ciertamente pueden reactivarse si hubiera voluntad en ello, como puede ser la dirección pública profesional, la carrera horizontal o la evaluación del desempeño. Y la ventaja a la que me refiero es que el teletrabajo ya ha sido implementado y, además, de una forma generalizada, ya no es algo nuevo para la gestión pública. Y si bien esa experiencia ante la crisis sanitaria fue el resultado de una respuesta de emergencia, como la propia redacción del artículo 47 *bis* TREBEP, no es menos cierto también que ha venido a constituirse en el mejor instrumento para romper las barreras de la gestión pública, que son las que suelen frenar los cambios que más afectan al quehacer diario de las Administraciones Públicas.

El teletrabajo, por tanto, ya está dentro de la organización, ahora queda perfeccionar su configuración jurídica, y es aquí donde juega un papel esencial el ámbito de la negociación colectiva. Y en este papel ha de tenerse muy en cuenta los elementos jurídicos que presenta esta modalidad de jornada laboral así como las implicaciones que se derivan, desde el plano organizativo, y su incidencia sobre algunos derechos pero también sobre algunos deberes en comparación con la modalidad de jornada presencial⁴⁸.

⁴⁸ Cabe precisar como señala GRAU I ORTS, A. (2022), «Teletrabajo y negociación colectiva de las condiciones de los teletrabajadores», *Teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*, Ed. INAP, Madrid, pág. 289, que: «Sí sería posible negociar aspectos relacionados con las condiciones de trabajo, como el tipo de jornada a desarrollar en modalidad de teletrabajo, flexibilidad horaria, en definitiva, materias establecidas en el propio artículo 37 del TREBEP».

Pero, como añade, «hay algunos aspectos y ámbitos materiales, muy a pesar de las pretensiones sindicales, que no son susceptibles de negociación, como por ejemplo la definición de qué puestos de trabajo, funciones, tareas o actividades son las que se pueden desarrollar en remoto y cuáles no, lo cual podría conducir a que, por parte de cada Administración pública, se determine qué puestos de trabajo pueden entrar en un sistema híbrido de organización del trabajo que combine la presencialidad con la distancia. Esta es sin duda una potestad propia de cada Administración pública, después de un análisis previo, nada fácil y que está condicionado por aspectos funcionales, organizativos y tecnológicos, entre otros muchos».

En este contexto, a su juicio, «un reglamento o acuerdo de regulación debe perseguir unos objetivos compartidos por la propia Administración y sus servidores públicos y en esta línea apuntamos algunos esenciales:

- Contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y de la evaluación de su desempeño que conlleve una mejora de la prestación de los servicios de la organización.

- Ser un medio para dar mayor autonomía a los trabajadores y trabajadoras de la organización.

- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral mediante una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo que garantice el derecho a la intimidad y la desconexión digital. Sin perjuicio de su carácter voluntario, la utilización del teletrabajo debe

Toda esta regulación, por lo demás, ha servido también de palanca de empuje para reintroducir elementos innovadores para la dirección y gestión de recursos humanos en el sector público como la flexibilidad de la jornada de trabajo, la determinación de objetivos y el control o evaluación de resultados. Éste último elemento es, probablemente, el que más trabajo conlleve normalizar pero, igualmente, la cultura de la presencialidad, en este caso, va a jugar de nuestra parte aunque sea a modo de controlar la actividad realizada en régimen de teletrabajo.

Cambiar la cultura para cambiar el sistema, esa es, en suma, la principal idea-fuerza entorno a la cual gira este proceso de implantación del teletrabajo en las Administraciones Públicas. Y es que, ciertamente, «el éxito de las eventuales reformas que eventualmente se emprendieran tienen una clara dependencia, en gran medida, de los factores que permiten un verdadero cambio institucional. Las reformas legales serán un primer paso, pero lo verdaderamente relevante será el rigor con que se apliquen éstas y el cambio de cultura administrativa que exigen para su éxito. Y eso será, con todas las reformas legales que se quieran, sin duda, el punto de equilibrio para el éxito de los cambios que nuestro empleo público demanda». Y entre éstos, la normalización del teletrabajo «exige por ello un gran acuerdo institucional para llevarla a cabo y concebirla, más que como una reforma legal, como un proceso continuado y persistente a lo largo del tiempo que exige leer adecuadamente la economía política de ese cambio» (CASTILLO BLANCO, 2020:29-30)⁴⁹.

IV. BIBLIOGRAFÍA.

- CASTILLO BLANCO, F. (2020), «Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP?», *Documentación Administrativa*, número 7, págs. 8-32.
- CASTILLO RAMOS-BOSSINI, S. E. (2020), «Administración digital y teletrabajo», *Documentación Administrativa*, número 7, págs. 104-125.
- DIPUTACIÓ DE BARCELONA (2022), *Guía de teletrabajo*, Ed. Diputació de Barcelona, Barcelona.
- FUENTES I GASÓ, J. R. y BOLTAINA I BOSCH, X. (2022), «El teletrabajo en la Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado», *Cuadernos de Derecho Local*, nº 60, págs. 295-341.

garantizar el cumplimiento de las necesidades del servicio en aquellos puestos de trabajo en el que se implemente».

⁴⁹ CASTILLO BLANCO, F. (2020), «Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP?», *Documentación Administrativa*, número 7, págs. 29-30.

- GALA DURÁN, C. (2021), «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n° 3, págs. 69-94.
- GENERALITAT VALENCIANA (2022), *El teletrabajo en la Comunitat Valenciana* (dirs. Joan M. Peiró y Adrián Tolodí), Ed. Generalitat Valenciana, Valencia.
- GIL CASIÓN, M. I. (2022), «Análisis jurídico del artículo 47 bis del TREBEP», *Teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*, Ed. INAP, Madrid, págs. 188-201.
- GRAU I ORTS, A. (2022), «Teletrabajo y negociación colectiva de las condiciones de los teletrabajadores», *Teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro*, Ed. INAP, Madrid, págs. 286-296.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (2022), *Orientaciones para la gestión de los aspectos ergonómicos y psicosociales en situación de teletrabajo*, Ed. INSST, Madrid.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R. (2021), «El marco regulador del teletrabajo en la Administración Pública y en las entidades de su sector público», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, págs. 18-39.
- (2020), «La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia», *Seminari sobre relacions col·lectives*, Ed. Federació de Municipis de Catalunya, Barcelona, págs. 1-32.
- MAURI MAJÓS, J. (2021), «La regulación del teletrabajo en las entidades locales», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, págs. 54-75.
- MELLADO RUIZ, L. (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*, n° 57, págs. 1-48.
- MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (2006), *Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado*, Madrid.
- MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2021), *Competencias para el teletrabajo de las empleadas y los empleados públicos. Marco de referencia*, Ed. INAP, Madrid.
- MORO CORDERO, M. A. (2021), «Seguridad y protección de datos (también) en el teletrabajo», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Número especial 4, págs. 76-91.
- PALOMAR OLMEDA, A. (2020), «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Seminari sobre relacions col·lectives*, Ed. Federació de Municipis de Catalunya, Barcelona, págs. 1-27.
- PÉREZ CAMPOS, A. I. (2021), «Teletrabajo y derecho a la desconexión digital», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 9, número 1, págs. 1-34.

- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. (2020), «Teletrabajo y control de actividad: Propuestas de Lege Ferenda», *Blog Transforma W*, 29 de junio 2020.
- SÁNCHEZ MORÓN, M. (2021), «El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas», *Anuario de Derecho Municipal*, N° 14, págs. 89-108.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2021), *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*, Ed. Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla.
- TERRADILLOS ORMAECHEA, M. E. (2021), «Una primera aproximación a la nueva regulación jurídica sobre el teletrabajo en las administraciones públicas: entre las necesidades del servicio público y la imparable digitalización del trabajo», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm.156, págs. 93-124.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. (2017), «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N° 36, págs. 216-246.
- VELA DÍAZ, R., (2022), «El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación», *Lex Social, Revista de Derechos Sociales*, n° 12 (2), págs. 1-27.

Proyecto TED2021-131550B-I00 financiado por:



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



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



9 788410 703438