



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Ruiz Lozano, Judit; Torrents Margalef, Jorge, dir. Evolución del marco regulatorio en la Administración : Del trabajo presencial al teletrabajo y su implementación en la actualidad. 2025. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319238>

under the terms of the  license



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Ruiz Lozano, Judit; Torrents Margalef, Jorge null, dir. 49708 - Dret del Treball i de la Seguretat Social - Torrents Margalef, Jorge. 2024. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319238>

under the terms of the  license



Universitat Autònoma de Barcelona

Evolución del marco regulatorio en la Administración: Del trabajo presencial al teletrabajo y su implementación en la actualidad

Judit Ruiz Lozano
Jorge Torrents Margalef
Anàlisis comparativo
Grado en Relaciones Laborales
Universitat Autònoma de Barcelona
13/5/2025

ABSTRACTO

Mi Trabajo de Fin de Grado analiza la “evolución del marco regulatorio en la Administración Pública española”. Antes de la COVID-19, el teletrabajo era poco frecuente, pero tras la pandemia se extendió para garantizar la continuidad de los servicios públicos. Su regulación se fundamentó en el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 10/2021 de trabajo a distancia. Ambas normativas determinan que el teletrabajo debe ser voluntario y reversible, obliga a la Administración a proveer los medios tecnológicos necesarios, a crear sistemas de evaluación y seguimiento e incluye el derecho a la desconexión digital.

También cabe destacar que se ha hecho un análisis comparativo entre los distintos niveles de la Administración, en el que se muestra que aunque la implementación varíe entre las Administraciones en aspectos como los días de teletrabajo o la vía de acceso, también tienen unas similitudes, y es que en todos los protocolos se respeta el artículo 47 bis del EBEP. De esta manera, se consolida el modelo mixto asegurando la igualdad de derechos y la desconexión digital de los trabajadores públicos.

Palabras clave:

Teletrabajo, COVID, desconexión digital, Administración, Artículo 47 bis, Ley 10/2021 de trabajo a distancia

ABSTRACTE

El meu Treball de Fi de Grau analitza la “evolució del marc regulador a l'Administració Pública espanyola”. Abans de la COVID-19, el teletreball era poc freqüent, però després de la pandèmia es va estendre per garantir la continuïtat dels serveis públics. La seva regulació es va fonamentar a l'article 47 bis de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i la Llei 10/2021 de treball a distància. Ambdues normatives determinen que el teletreball ha de ser voluntari i reversible, obliga l'Administració a proveir els mitjans tecnològics necessaris, crear sistemes d'avaluació i seguiment i inclou el dret a la desconnexió digital.

També cal destacar que s'ha fet una anàlisi comparativa entre els diferents nivells de l'Administració, en què es mostra que encara que la implementació variï entre les administracions en aspectes com els dies de teletreball o la via d'accés, també tenen unes similituds, i és que en tots els protocols es respecta l'article 47 bis de l'EBEP. Així, es consolida el model mixt assegurant la igualtat de drets i la desconnexió digital dels treballadors públics.

Paraules clau:

Teletreball, COVID, desconnexió digital, Administració, Article 47 bis, Llei 10/2021 de treball a distància

ABSTRACT

My Final Degree Project analyzes the "evolution of the regulatory framework in the Spanish Public Administration." Before COVID-19, teleworking was rare, but after the pandemic, it became widespread to ensure the continuity of public services. Its regulation was based on Article 47 bis of the Basic Statute of Public Employees and Law 10/2021 on remote work. Both regulations determine that teleworking must be voluntary and reversible, require the Administration to provide the necessary technological means, create evaluation and monitoring systems, and include the right to digital disconnection.

It is also worth noting that a comparative analysis was conducted between the different levels of the Administration, which shows that although implementation varies between Administrations in aspects such as the number of days of teleworking or the access route, they also have some similarities, as all protocols respect Article 47 bis of the EBEP. In this way, the mixed model is consolidated, ensuring equal rights and digital disconnection for public workers.

Keywords

Teleworking, COVID, digital disconnection, Administration, Article 47 bis, Law 10/2021 on remote work

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Justificación del estudio	4
1.3 Objetivos del trabajo	5
1.4 Metodología y enfoque del trabajo	5
2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	6
2.1 Definición y características del teletrabajo	6
2.2 Evolución del teletrabajo en el mundo laboral	9
3. EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA	11
3.1 La regulación laboral en la Administración Pública antes de la introducción del teletrabajo	12
3.2 Impacto de la pandemia en la regulación laboral de la administración	14
3.3 Marco normativo posterior a 2020 y su evolución	15
4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 BIS DEL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO	17
4.1 Origen de su incorporación en la Ley	17
4.2 Contenido y principios fundamentales	17
5. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	19
5.1 Adaptación de las administraciones al teletrabajo	19
5.2 Normas y protocolos para su desarrollo	20
5.3 Condiciones laborales del teletrabajo en el sector público	23
6. APLICACIÓN Y COMPARATIVA DEL TELETRABAJO EN LOS NIVELES DE LA ADMINISTRACIÓN	24
6.1 Administración General del Estado	25
6.2 Administración Autónoma	27
6.3 Administración local	30
7. CONCLUSIONES	37
8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA	38

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, el teletrabajo se ha transformado en una modalidad laboral que cada vez se va volviendo más importante, sobre todo en la Administración Pública. Previamente a la pandemia, esta modalidad de trabajo era muy poco frecuente en este sector, donde prevalecía el modelo presencial. Pero, sin embargo, la pandemia provocó la implementación del teletrabajo en sus centros, debido a que así permitiría el buen funcionamiento de los servicios públicos¹.

Para ello, se estableció el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público para poder hacer una regulación general sobre el teletrabajo, posibilitando a que cada administración creara sus propios protocolos relativos a esta modalidad².

Sin embargo, hay una falta de conocimiento respecto al desarrollo e implementación de los protocolos específicos para el teletrabajo, y la manera en la que lo han hecho, de manera que este trabajo busca identificar la manera en la que las administraciones han aplicado este artículo y las medidas adoptadas para la implementación de protocolos sobre el teletrabajo³.

Cabe destacar que he tratado una sentencia, pero no he logrado tratar el mínimo de sentencias establecidas debido a que del tema que trataba no encontraba sentencias que estuviesen relacionadas y tratasen sobre la Administración Pública.

¹ Expósito Gázquez, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios en la Administración Local y Autonómica* (16). <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>

² Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. (BOE). núm, 261, de 30 de octubre de 2015

³ Quintanilla-Navarro, R.Y. (2023). Teletrabajo en la Función Pública: Ley y negociación colectiva. *Acciones E Investigaciones Sociales*, 44. https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023449707

1.2 Justificación del estudio

Mi decisión para seleccionar este tema para mi Trabajo de Fin de Grado se basa en el interés que me genera el teletrabajo, ya que es un régimen laboral que se ha generalizado recientemente y que cada vez tiene más peso en múltiples trabajos, como es en la Administración. Además, el teletrabajo ha provocado un cambio importante en la cultura administrativa, impactando en diversas áreas como la productividad de los empleados o la conciliación entre la vida laboral y la personal⁴.

Es por ello por lo que me parece importante investigar si las administraciones han desarrollado e implementado protocolos específicos relacionados con el teletrabajo. Para lograrlo, he hecho una selección de muestras de los tres niveles de la Administración y así ver también como se han adoptado para poder garantizar el teletrabajo de manera eficaz y equitativamente.

En este trabajo he analizado el marco regulatorio del empleado público desde antes de la COVID-19 hasta la actualidad, examinando su evolución hasta la implementación del teletrabajo. Para ello, he realizado una búsqueda exhaustiva sobre este tema con el fin de obtener todo tipo de información sobre el teletrabajo en la Administración, incluyendo sus regulaciones y adaptaciones de la normativa, la protección de los derechos laborales de estos empleados y los recursos tecnológicos a utilizar. Una vez acabada esta parte, he identificado distintos protocolos realizados por los 3 tipos de niveles administrativos, con el objetivo de determinar la manera en la que se ha implementado y cómo ha sido esta implementación, y he realizado un análisis comparativo para identificar las diferencias entre ellos.

1.3 Objetivos del trabajo

El objetivo principal de este trabajo es analizar la implementación del teletrabajo en la Administración Pública en España, tras su regulación a través del artículo 47 bis *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*⁵. En concreto, se pretende identificar cuáles

⁴ Expósito Gázquez, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios en la Administración Local y Autonómica* (16). <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>

⁵ *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*. (BOE). núm, 261, de 30 de octubre de 2015

son las administraciones que han elaborado protocolos específicos, cómo se han aplicado y qué impacto ha conllevado en la organización del trabajo y en las condiciones laborales de sus trabajadores públicos, determinando cuáles son las administraciones que han amplificado protocolos determinados.

1.4 Metodología y enfoque del trabajo

Para poder realizar este trabajo, he hecho una metodología cualitativa, centrada en un análisis normativo y comparativo sobre el proceso de la implementación del teletrabajo en la Administración Pública española. Para comprender cómo los distintos niveles administrativos han aplicado el artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, he investigado y analizado los protocolos de la Administración General del Estado, la Comunidad de Castilla-La Mancha, la Comunidad Valenciana, el Ayuntamiento de Jumilla, en Murcia, y, por último, el Ayuntamiento de Guadalajara, en Castilla-La Mancha.

También he analizado los protocolos desarrollados por cada uno de los niveles y el impacto del teletrabajo en su funcionamiento, para así poder establecer el impacto que ha tenido el teletrabajo en la Administración.

2. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 Definición y características del teletrabajo

Según el artículo redactado por Dulce María del Sol Pérez Montenegro (2023), a lo largo de los años, el teletrabajo ha adquirido una gran relevancia debido a los avances tecnológicos y a la automatización en los procesos laborales. Sin embargo, el teletrabajo se consolidó como un modelo laboral a partir del COVID-19, cuando las organizaciones se vieron forzadas a adaptar este tipo de modalidad laboral para poder garantizar la continuidad efectiva de sus operaciones⁶. Esta modalidad laboral ha creado la necesidad de aplicar leyes que definan el concepto y características del teletrabajo, de manera que existen diversas definiciones de este término, según el enfoque en el que se analice.

⁶ Pérez Montenegro, D.M. del S. (2023). *El teletrabajo y sus características*. Recuperado Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9117695>

En primer lugar, se debe entender la definición general del teletrabajo, que abarca su concepto y características, y, también, es fundamental establecer su definición legal en España, donde se han fijado una serie de requisitos para su aplicación. Por último, se tratará la definición de la OIT, el cual tiene un enfoque más global de esta forma de trabajo.

El teletrabajo, como concepto general, es una modalidad de trabajo a distancia que utiliza tecnologías de información y de comunicación para poder garantizar que el trabajador pueda realizar sus funciones fuera del lugar del trabajo habitual en la empresa. Según el autor, el objetivo del teletrabajo es reducir los tiempos de desplazamiento que realiza el empleado, de manera que se traslada el trabajo al trabajador en vez de que este tuviese que trasladarse al lugar del trabajo⁷.

En España, el concepto del teletrabajo se encuentra establecido en el artículo 2b) de la Ley de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que lo define como aquella forma de trabajo que se lleva a cabo a través de los medios informáticos y de telecomunicación:

“«Teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación” (Ley 10/2021, 2021, art. 2 b). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (2021). *Boletín Oficial del Estado*, núm.164.

Según el artículo 1 del Convenio nº177 de la OIT, el teletrabajo es aquel trabajo que una persona ejecuta en su casa o cualquier otro local de su elección, distinto al del lugar habitual del trabajo a cambio de una remuneración. Su objetivo es prestar un servicio o elaborar un producto siguiendo las explicaciones del empresario, sin tener en cuenta quién proporcione el equipo y los elementos necesarios para ello. A los efectos del siguiente convenio:

*“(a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:*

(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;

(ii) a cambio de una remuneración;

⁷ Pérez Montenegro, D.M. del S. (2023). *El teletrabajo y sus características*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9117695>

(iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello,

a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

(b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;

(c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa.”⁸ (SIC) Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1994). *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*

Tras haber descrito el marco conceptual del teletrabajo, es fundamental adentrarse en sus características, ya que son las que determinan su definición, y, además, determinan su implementación en la práctica:

Según Pérez Montenegro (2023), el teletrabajo se caracteriza por varios factores. En primer lugar, establece que el teletrabajo es voluntario y de acuerdo mutuo, debido a que el teletrabajo se tiene que consensuar entre el trabajador y el empresario, ya que esta modalidad de trabajo puede o no incluirse en la descripción inicial del trabajo, por lo que el acuerdo debe de formalizarse de manera escrita, puesto que se debe de detallar el tipo de relación laboral, el grupo al que el trabajador pertenece, y cómo y a quién informar sobre su trabajo. Además, los trabajadores que teletrabajen tienen los mismos derechos que aquellos que trabajan en el centro de trabajo de la empresa, por lo que el trabajador tiene derecho a percibir la misma retribución correspondiente a un trabajador presencial, siempre que formen parte del mismo grupo o categoría profesional y realicen las mismas funciones.

También, la empresa debe garantizar al trabajador a distancia que este pueda tener acceso a la formación profesional para el empleo en las mismas condiciones que con los trabajadores presenciales, por lo que tendrán que tener recursos y plataformas protegidas por la empresa

⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1994). *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)*. NormLex.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

para poder formarse a distancia. Otra característica que establece la autora sobre el teletrabajo, es que el empleado ha de asegurarse que se protegen los datos del teletrabajador, por lo que el software que este utiliza maneja ha de usarse profesionalmente, y, el empresario, podrá utilizar adecuadamente los sistemas de vigilancia, siempre respetando la vida privada del teletrabajador.

Cabe destacar que debe de haber un acuerdo sobre el equipo de trabajo que debe de emplearse para trabajar, cuya responsabilidad es del empresario, al igual que el mantenimiento e instalación de este, excepto si el teletrabajador utiliza el suyo.

Por último, la autora determina que el empresario es el encargado de asegurar unas condiciones adecuadas en cuanto a la seguridad y salud del teletrabajador, por lo que deberá de comunicar a este trabajador sobre las políticas en esta materia⁹.

2.2 Evolución del teletrabajo en el mundo laboral

El teletrabajo es una modalidad de trabajo que ha ido progresando desde la creación de dicho concepto en 1970 hasta el punto que nos encontramos en la actualidad. La evolución del modelo ha estado influenciado por los progresos tecnológicos, cambios organizativos y elementos socioeconómicos globales que han ayudado a su implementación mundial. Hoy en día, el teletrabajo se encuentra regulado por diversas leyes y normas jurídicas para adaptarse a las necesidades de los empresarios y de los trabajadores¹⁰.

La palabra teletrabajo fue introducida por Jack Niles en 1973, un investigador de la NASA, que propuso sustituir los desplazamientos realizados por los trabajadores por unos sistemas de comunicación a distancia, con la idea de conectar los teclados y las pantallas en estaciones remotas que conectaran con la empresa. La causa de esta propuesta fue por la crisis del petróleo de los años 70, y tenía el objetivo de reducir la contaminación causada por los recursos no renovables y mejorar tanto la productividad como la eficiencia de los trabajadores, y, a su vez, para mejorar la eficiencia y reducir el consumo de energía. Durante

⁹ Pérez Montenegro, D.M. del S. (2023). “El teletrabajo y sus características”, en *Revista Jurídica Autoritas Prudentium* nº29. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9117695>

¹⁰ López Farcía, S. (2021). *El teletrabajo como fenómeno en transformación: evolución, contexto y normativa vigente*. Revista Ciencia Latina, 5 (2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>

esta década, el teletrabajo se implementó a través de una serie de pruebas piloto en empresas de Estados Unidos para comprobar que fuese efectiva o no. IBM fue una de las primeras empresas en implementar esta modalidad, y llegó a la conclusión de que reducía los costes operativos y mejoraba la productividad. De esta manera, estas pruebas contribuyeron a la construcción de un modelo para una aplicación a mayor escala y así revolucionar la estructura laboral¹¹.

En la década del 1980 y 1990, el teletrabajo se expandió debido al aumento de la creación de los ordenadores, el inicio de internet y la digitalización documental. En los años 80, apareció una modificación significativa sobre cómo concebían el teletrabajo las grandes empresas, ya que empezaron a valorar su potencial para mejorar la productividad y disminuir costes sobre el mantenimiento de las oficinas. Y, a su vez, las empresas empezaron a crear diferentes programas de teletrabajo, cada vez más dirigidos a la eficiencia. Con la evolución de las tecnologías de comunicación, se fueron creando diferentes herramientas, correo electrónico o el fax, facilitando la comunicación y colaboración entre los trabajadores. Esto generó que los trabajadores consiguiesen más autonomía y flexibilidad para trabajar y no tuviesen que ir a la oficina presencialmente. Estas innovaciones provocaron el principio de una etapa laboral más flexible y vinculada¹².

En los años 90, las empresas vivieron una transformación proveniente de 2 factores: la globalización y la expansión del comercio electrónico para mejorar el trabajo en remoto. Empresas como Microsoft conocieron la eficacia del teletrabajo y desarrollaron las nuevas infraestructuras tecnológicas para poder permitir el teletrabajo a nivel internacional. A finales del siglo XX e inicios del XXI, se empezaron a implementar las primeras regulaciones: en Estados Unidos, el *Telecommuting Enhancement Act de 1996*, fomentó su implementación en el sector público. En Europa, la Comisión Europea incentivó la creación de leyes y normativas para poder modernizar el mercado laboral, y acabaron por formalizar la firma del Acuerdo Marco Europeo¹³ sobre el teletrabajo el 16 de julio de 2002, firmada por CES

¹¹ Congreso del Estado de Oaxaca-CESOP. (2021). *El teletrabajo: aproximaciones para su estudio y regulación*.

https://docs64.congreso0oaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP/investigacion/EN_CONTEXTO_TELETRABAJO.pdf

¹² López García, S. (2021). *El teletrabajo como fenómeno laboral en transformación: evolución, contexto y normativa vigente*. Revista Ciencia Latina, 5

(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>

¹³ Comisión Europea. (2002). *Teletrabajo: el nuevo Acuerdo es positivo para los trabajadores y para las empresas, dice la Comisión*. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_02_1057

(Confederación Europea de Sindicatos), UNICE (Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa), UEAPME (Unión Europea de Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa) y CEEP (Centro Europeo de la Empresa Pública), donde se establecieron los principios básicos para regularizar este modelo en los Estados miembros, como son la igualdad de derechos en cuanto a protección y la seguridad¹⁴.

De esta manera, el trabajo remoto se empezó a ver como una forma para conseguir reducir los costes y para la mejora de la conciliación laboral y familiar. Esta evolución manifestó nuevos debates sobre los derechos laborales, la salud en el trabajo y los procedimientos de control en entornos a distancia¹⁵.

A principios del siglo XXI, el teletrabajo experimentó un crecimiento debido al procesamiento de datos en la nube y la creación de plataformas digitales como el Zoom o el Microsoft Teams. Las empresas empezaron a incorporar modelos de trabajo híbrido, combinando el trabajo presencial con el remoto, para garantizar la flexibilidad laboral y la conciliación entre el trabajo y la vida personal. A su vez, el desarrollo de nuevas tecnologías como el Big Data o la inteligencia artificial permitieron que las empresas pudiesen mejorar la eficiencia del teletrabajo, permitiendo una mejor gestión del desempeño y la comunicación interna. Esto provocó que el teletrabajo fuese adoptado cada vez por más empresas para poder atraer y retener talento, sobre todo entre aquellos trabajadores que valoren la autonomía y la flexibilidad.

La estabilización del teletrabajo generó la creación de nuevas leyes relacionadas con esta materia. Como por ejemplo, las siguientes normativas:

- **España:** La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece distintas regulaciones como son la voluntariedad del teletrabajo o el derecho a la desconexión digital.

¹⁴ Congreso del Estado de Oaxaca-CESOP. (2021). *El teletrabajo: aproximaciones para su estudio para su estudio y regulación*.
https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP/investigacion/EN_CONTEXTO_TEL_ETRABAJO.pdf

¹⁵ López García, S. (2021). *El teletrabajo como fenómeno laboral en transformación: evolución, contexto y normativa vigente*. Revista Ciencia Latina, 5 (2).
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>

- **Unión Europea:** Una norma que ha creado la UE sobre esta materia es la Directiva 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea. Esta norma establece los principios generales sobre las condiciones laborales, incluyendo el teletrabajo¹⁶.

Por último, la pandemia de COVID-19 en 2020 supuso un antes y un después. La emergencia sanitaria obligó a empresas y gobiernos a adoptar el teletrabajo de forma urgente para poder mantener el buen funcionamiento de las empresas. Esto impulsó la transformación digital del trabajo con gran rapidez, fomentando implementar plataformas digitales y herramientas que antes eran complementarias.

3. EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESPAÑOLA

La regulación laboral de la Administración Pública española ha experimentado una gran evolución desde sus orígenes en el siglo XIX hasta la llegada de la digitalización y la incorporación del teletrabajo. A lo largo de la historia, su desarrollo ha fortificado los derechos colectivos e individuales de sus trabajadores, tanto empleados funcionarios como personal laboral (Sánchez Morón, 2021)

En este apartado, se analiza de manera cronológica el transcurso de la evolución de la regulación laboral del personal de las Administraciones, y cómo estos trabajadores han ido adquiriendo sus derechos.

3.1 La regulación laboral en la Administración Pública antes de la introducción del teletrabajo

En el transcurso del siglo XIX, la organización de la Administración Pública Estatal comenzó a manifestar una mayor complejidad, lo que hizo necesaria una primera regulación del empleo público. De esta manera, como primer intento de regularlo, se promulgó el Real

¹⁶ Unión Europea (2019). *Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea*. Diario Oficial de la Unión Europea (núm 186).
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>

Decreto de Bravo Murillo¹⁷, con la idea de unificar el acceso y permanencia de los funcionarios. Publicado en la Gaceta de Madrid, determinó una serie de pautas administrativas, pero no reconoció ningún derecho laboral ni garantía colectiva. De manera que, aunque fuese un Decreto limitado, dio inicio a la profesionalización del trabajo público y sentó la base para la creación de otras normativas posteriores, como es el Estatuto de 1918. Este Estatuto, nombrado como la Ley de Funcionarios Civiles de 1918, también conocido como Estatuto de Mura, definió conceptos tales como la carrera administrativa y la profesionalización de los trabajadores de la Administración. Sin embargo, todavía no se contemplaban los derechos colectivos ni las garantías contra las decisiones injustas que pudiese realizar la organización. En aquel entonces, los derechos del trabajo eran casi inexistentes, y el acceso al trabajo público aún dependía del sistema político-administrativo vigente (Muñoz Llinás, 2019).

El autor Muñoz Llinás, en su libro denominado “*La función pública en España: 1927-2007*” del año 2019, establece que con la modernización de la Administración Pública, se empezó a necesitar de una reforma mejor estructurada. De esta manera, establece que entre 1963 y 1964 se realizaron modificaciones para mejorar los sistemas de proporción y de acceso a la Administración, estableciendo más estabilidad al empleo público y reestructurando la organización administrativa para que sea más eficiente. Esta reforma fundamentó futuras normativas y pronosticó la transformación que llegó a causa de la consolidación democrática en 1978. En 1978, con la aprobación de la Constitución de 1978¹⁸, se determinaron las primeras bases para establecer una legislación más democrática que garantizase los derechos de las personas. Un ejemplo de los derechos adquiridos para los trabajadores, sea del ámbito privado o del público, está establecido en el artículo 103.3 de la Constitución, que establece que la Administración actuará con los principios de eficacia, jerarquía y coordinación, sometiendo a la ley y al derecho (artículo 103.1 Constitución Española de 1978), y, además, establece que regulará el estatuto de los funcionarios y el acceso público a través de dos principios: el de mérito y el de capacidad (artículo 103.3 Constitución Española de 1978).

¹⁷ Gobierno de España.(1852,15 de julio). *Real Decreto de Bravo Murillo sobre regulación del empleo público*. Gaceta de Madrid, núm.6597.
<https://www.boe.es/gazeta/dias/1852/07/15/pdfs/GMD-1852-6597.pdf>

¹⁸ Cortes Generales. (1978). *Constitución Española*. Boletín Oficial del Estado, BOE núm.311.

La Constitución, en el artículo 23.2, establece que todas las personas tienen derecho a acceder a los puestos públicos en igualdad de condiciones; también se establece en el artículo 28.1 el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a crear organizaciones sindicales, y, en el artículo 28.2, se determina el derecho a la huelga para los trabajadores para defender sus intereses. Por último, otro ejemplo establecido en la Constitución se encuentra en el artículo 37, que habla sobre el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y el de los empresarios, así como la creación de convenios.

El autor determina que en 1984, con la aprobación de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma para la Función Pública¹⁹, se determinaron unos derechos aplicables mayoritariamente a los funcionarios, como es el artículo 19, que se aplica tanto al personal laboral como al funcionario, y trata sobre los criterios para acceder a la Administración Pública, o el artículo 20.g, que establece que si el puesto de trabajo del personal funcionario debe de eliminarse, este será destinado a otro puesto de trabajo, garantizando así la estabilidad laboral del funcionario. También, se establece el artículo 21 sobre promoción profesional, el cual permite al funcionario a desarrollar su carrera profesional dentro de la Administración, y, el artículo 22, permite a los funcionarios poder promocionarse de manera interna.

Años más tarde, en el 2007, se aprobó el Estatuto Básico del Empleado Público a través de la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, derogada y refundida en el Real Decreto Legislativo 5/2015. Esta normativa ha permitido que se pueda ceder la facultad a la Administración Pública estatal y las de las Comunidades Autónomas, a que regulen sus sistemas de promoción, régimen salarial y provisión; a adaptar el marco legislativo a las necesidades de esos tiempos y a minimizar las diferencias entre los tipos de personal que trabajan en la Administración. Este Decreto, según el autor, recoge los principios generales por los que se dota el empleo público, las normas reguladoras del régimen normativo de los funcionarios, la cesión de varias facultades a las Comunidades Autónomas y el Estado para que estas puedan aprobar normas para garantizar sus propios servicios en función de sus intereses y, por último, el desarrollo de un esquema que permite a los distintos territorios gestionar competencias de manera flexible.

¹⁹ BOE-A-1984-17387 *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública*. (s. f.). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387>

3.2 Impacto de la pandemia en la regulación laboral de la administración

La aparición de la pandemia de la COVID en marzo de 2020 provocó un cambio en la organización laboral en el sector público, ya que hasta el momento, la Administración Pública se ceñía al trabajo presencial, con limitadas oportunidades que se tenía para trabajar en remoto. Sin embargo, la crisis sanitaria obligó a una transformación de este modelo, generando cambios en la legislación laboral²⁰.

En primer lugar, el “*Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, sobre medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19*”, estableció el teletrabajo como el régimen laboral preferente, siempre y cuando fuese compatible con la naturaleza del puesto. Pocos días más tarde, se aprobó el “*Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo*” que fortaleció la limitación del trabajo presencial, declarando como esenciales ciertos servicios públicos y ampliando las medidas excepcionales. De esta manera, las administraciones tuvieron que crear distintos protocolos apresurados para regular el teletrabajo, ampliar las capacidades para gestionar el teletrabajo, estableciendo varias características a tratar como son el análisis del desempeño, los objetivos, aclarar los derechos y obligaciones y la planificación de la organización; y, además, también tuvieron que adaptarse a las tecnologías (Vida Fernández, 2023)

Esta etapa inicial, marcada por la improvisación y las diferentes medidas entre las administraciones, evidenció deficiencias en la digitalización, la capacitación del personal, los recursos tecnológicos y la cultura organizativa. No obstante, también demostró la capacidad de adaptación de los empleados y la necesidad de evolucionar hacia otros modelos más modelos. En cuanto a las condiciones de los trabajadores, esta pandemia generó un debate sobre la conciliación entre la vida laboral y la personal, la salud en el trabajo y el derecho a la conexión, esta última sobre todo cuando empezó a implementarse el teletrabajo. Y también, se comprobó que en muchas administraciones públicas podían los trabajadores podían desempeñar sus funciones en un lugar no habitual al del centro de trabajo, hecho que sentaron las bases para hacer una posterior regulación (Vida Fernández, 2023).

²⁰ Expósito Gázquez, A. (2021). El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo. *Revista de Estudios en la Administración Local y Autonómica* (16). <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>

3.3 Marco normativo posterior a 2020 y su evolución

Después de la crisis provocada por la pandemia, las Administraciones Públicas comenzaron a elaborar un marco normativo sólido para regular efectivamente el teletrabajo y otros aspectos que permitan un entorno laboral más flexible. Esta transformación se vio reflejada en diferentes normativas legales, como la Ley 10/2021, sobre el trabajo a distancia y el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, que establecieron unas pautas para implementar el teletrabajo en el sector público.

En el libro titulado como *“Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas”* redactado por Castillo Blanco y Maldonado Molina, establecen que el documento inicial por el que se desarrolló el teletrabajo fue el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas introdujo el artículo 47 bis sobre el teletrabajo, definiéndolo como *“aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en el que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”*. (BOE-A-2015-11719 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., s. f.). Este artículo destaca que el teletrabajo es compatible con la presencialidad y que es voluntario y reversible, además, para poder teletrabajar se ha de tener una autorización expresa y debe de tener los mismos derechos y deberes, sean colectivos o individuales, que los que trabajan presencialmente. Además, se establece que la empresa es quien deberá de otorgar y mantener todos los medios tecnológicos necesarios para su desempeño, y puede rechazar una solicitud del teletrabajo en caso de una justificación sobre las necesidades organizativas del servicio.

Por último, este Real Decreto-ley destaca que el teletrabajo genera una gestión interna más eficiente, y sienta las bases para que las otras Administraciones puedan acordar sus propios protocolos.

Los autores explican que posteriormente se acordó un marco a través de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021, formado por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, en representación del Gobierno, y los sindicatos más representativos a nivel estatal, CSIF, UGT, CCOO y CIG. Este es un marco

más desarrollado sobre el teletrabajo en la Administración General del Estado, en el que se dispone la regulación de una jornada presencial y de teletrabajo, la obligación que tiene la Administración de brindar los dispositivos tecnológicos y fijar unos mecanismos para evaluar el rendimiento de los teletrabajadores. Por lo tanto, aunque este acuerdo todavía no se haya publicado en el Boletín Oficial del Estado, sentó la base para que las otras administraciones territoriales pudiesen desempeñar sus propios protocolos basándose en estos principios²¹.

Un elemento a destacar es el artículo 18 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia sobre el derecho a la desconexión digital, que establece el derecho de desconectar digitalmente fuera de la jornada laboral y el respeto por parte de la Administración de no comunicarse con el teletrabajador durante sus descansos, vacaciones o fuera de la jornada establecida.

Por lo tanto, podemos concluir que la regulación normativa de la Administración española se encuentra en una gran transformación, dirigida a crear una Administración flexible, digital y con la capacidad de responder a los desafíos tanto sociales como económicos de la actualidad²².

4. ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 47 BIS DEL ESTATUTO DEL EMPLEADO PÚBLICO

4.1 Origen de su incorporación en la Ley

Tal y como establecía antes, a causa de la COVID-19 las Administraciones tuvieron que acordar Reales Decretos sobre el teletrabajo para combatir con la emergencia sanitaria, y posteriormente aprobaron el Real Decreto-ley de 29/2020, de 29 de septiembre, que introdujo el artículo 47 bis, reconociendo así el teletrabajo como una de las modalidades ordinarias para poder prestar los servicios en las Administraciones, junto con el régimen presencial.

²¹ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021). *Acuerdo para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado*. [Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado](#)

²² *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público*. BOE (Núm. 261)

4.2 Contenido y principios fundamentales

Según el artículo 47 bis, el teletrabajo en la Administración es una modalidad laboral que se realiza a través del uso de tecnologías de comunicación e información, siendo voluntario y reversible, y se realiza fuera del lugar habitual de la Administración. El teletrabajo no es un derecho absoluto, sino que se tiene que pactar entre el trabajador y la Administración, respetando siempre el principio de voluntariedad²³.

Entre los principios fundamentales que guían el teletrabajo, el artículo 47 bis recalca:

- **Igualdad de derechos:** Los teletrabajadores públicos han de tener los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que prestan sus servicios presencialmente, sin ningún tipo de discriminación (Artículo 47.3 bis)
- **Voluntariedad y reversibilidad:** El teletrabajo debe ser voluntario tanto por la Administración como por el trabajador, y esta decisión siempre se puede revertir, exceptuando las causas organizativas, siempre que la Administración lo justifique. (Artículo 47.2 bis)
- **Evaluación del desempeño:** El artículo destaca que se debe de establecer sistemas para evaluar, controlar y hacer un seguimiento sobre el trabajo de los empleados que teletrabajan. (Artículo 47.2 bis)
- **Medios tecnológicos:** El empresario deberá de proporcionar los medios tecnológicos necesarios para poder teletrabajar. (Artículo 47.4 bis)

Según la autora Vida Fernández, en su artículo *La regulación del teletrabajo en el empleo público: coyuntura y perspectivas del futuro*”, establece que el artículo 47 bis del Real Decreto-ley 29/2020 como una norma básica que proporciona una series de reglas para poder ordenar el teletrabajo, y permite su desarrollo específico por cada Administración Pública a través de la negociación colectiva.

²³ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE (Núm. 261)

La autora define el teletrabajo como aquella modalidad a distancia y fuera de la Administración, que se realiza a través de las tecnologías y las comunicaciones, siempre y cuando se permita. Los principios esenciales son: la voluntariedad tanto para el trabajador como para el empresario y la reversibilidad, salvo en situaciones exceptuadas que estén justificadas. Además, su autorización va en función de los criterios organizativos y la Administración puede denegar o limitar el teletrabajo con una justificación sobre las necesidades organizativas y una prueba. También, la autora establece que se deben de establecer los objetivos y mecanismos de control y seguimiento y que los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales, incluyendo en materia de riesgos laborales, y tendrán el derecho a la desconexión digital. También se establece que la Administración debe proporcionar el equipo necesario y se puede negociar para regular las condiciones.

Vida Fernández considera que si las Administraciones no complementan correctamente esta normativa, sería un marco insuficiente, ya que establece las normas básicas de la regulación del teletrabajo. Además, destaca que el éxito de este modelo dependerá de su desarrollo normativo, y alerta del posible riesgo de que algunas administraciones a lo mejor nunca lograrán aplicarlo efectivamente.

Otro autor que trata este artículo es Rafael Jiménez Asensio, en su publicación *“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”* que establece que el artículo 47 proyecta el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, pero con una *exposición de motivos desequilibrada* (Jimenez Asensio. (2020), debido al poco contenido normativo que tiene, ya que solo tiene un artículo y una disposición final segunda. Debido al poco contenido de la norma, según el autor, provoca que se debe de confiar en la normativa sobre el teletrabajo desarrollada por las administraciones locales y autonómicas para incorporar pautas objetivas.

En su ponencia, Jiménez señala que la norma determina que el personal laboral de las administraciones públicas se ciña a lo dispuesto en el Estatuto y sus normas de desarrollo, método que no genera confianza si conviven el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 47 bis. Por último, establece que, sin un desarrollo coherente, la normativa legislativa del teletrabajo en el empleo público será insuficiente, ya que deja la facultad a

cada administración de crear los puestos, modalidades y sistemas de evaluación. Por lo que se debe de implementar una normativa clara y directa y evitar fases que puedan impedir su implementación efectiva en las Administraciones.

5. IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

5.1 Adaptación de las administraciones al teletrabajo

Como hemos comentado anteriormente, a causa de la Pandemia COVID-19 se tuvo que implementar aceleradamente el teletrabajo en todas las Administraciones, por ejemplo, la Administración General del Estado, a través de un acuerdo en la Mesa Electoral entre el ministro de Política Territorial y Función Pública los sindicatos más representativos, que son Comisiones Obreras, la UGT, el CSIF y la CIG, estableció los principios generales en los que se basa el teletrabajo. Y además, se establece que las Administraciones deberán de proporcionar los equipos informáticos junto con las aplicaciones y herramientas necesarias para desempeñar el trabajo, y se deberá de establecer un seguimiento de este régimen laboral²⁴.

Según la noticia del Ministerio, el Acuerdo destaca que, para garantizar la efectividad del teletrabajo, las Administraciones han tenido que implementar cursos de formación necesarios para poder desarrollar el teletrabajo y han establecido una jornada mixta para que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones teletrabajando y trabajando presencialmente, asegurándose de esta manera el buen funcionamiento de la organización y la conciliación del trabajador. Como, por ejemplo, en el Acuerdo nombrado anteriormente, en la Administración General del Estado, los trabajadores pueden tener actualmente un máximo de 3 días de teletrabajo y 2 días presenciales.

²⁴ Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021). *Acuerdo para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado*. [Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado](#)

5.2 Normas y protocolos para su desarrollo

El marco reglamentario de la Administración ha ido evolucionando hasta llegar al Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, que incluyó el artículo 47 bis en el EBEP, sobre el teletrabajo, que se aplica a funcionarios y a personal laboral de la Administración. Este artículo establece, como hemos dicho anteriormente, los siguientes principios generales²⁵:

- La voluntariedad y la reversibilidad
- Los derechos equivalentes
- La negociación colectiva.
- El uso exclusivo de medios tecnológicos

Más tarde, se acordó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que complementó el artículo anteriormente citado, y definió una serie de derechos comunes, individuales y colectivos, que se aplican únicamente al personal laboral público que ejercen sus funciones a distancia, algunos de cuyos derechos son los siguientes²⁶:

- **Artículo 11:** Este artículo trata sobre la obligación que tienen las empresas a mantener todo tipo de medios, equipos y herramientas que necesiten los trabajadores para ejecutar sus funciones a distancia, teniendo en cuenta el artículo 7 y aquellos acuerdos establecidos en los convenios colectivos de aplicación. Además, estos recursos deben de ser accesibles para todos los trabajadores y poder garantizar la inclusión de los trabajadores discapacitados.

Artículo 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

1. Las personas que trabajan a distancia tendrán derecho a la dotación y mantenimiento adecuado por parte de la empresa de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, de conformidad con el inventario incorporado en el acuerdo referido en el artículo 7 y con los términos establecidos, en su caso, en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación. En el caso de personas con discapacidad trabajadoras, la empresa asegurará que esos medios, equipos y herramientas, incluidos los digitales, sean universalmente accesibles, para evitar cualquier exclusión por esta causa.

2. Asimismo, se garantizará la atención precisa en el caso de dificultades técnicas, especialmente en el caso de teletrabajo. (art. 11. Ley 10/2021)

²⁵ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE (Núm. 261)

²⁶ Jefatura del Estado. (2021). Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado, BOE, núm.164.

- **Artículo 12:** Se establece el deber por parte de la empresa de asumir los costes relacionados con el teletrabajo, asegurando que estos costes no recaigan sobre el teletrabajo. Además, los convenios colectivos podrán establecer las normas para concluir cuánto son los gastos y compensarlos.

Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.

1. 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 trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer el mecanismo para la determinación, y compensación o abono de estos gastos. (art. 12. Ley 10/2021), núm.164.

- **Artículo 14:** Según este artículo, debe de haber una clara muestra del horario que hacen trabajadores que ejercen sus actividades laborales a distancia, donde se tiene que marcar el inicio y el fin de la jornada y se tiene que tener en cuenta la flexibilidad horaria.

Artículo 14. Derecho al registro horario adecuado.

El sistema de registro horario que se regula en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en la negociación colectiva, deberá reflejar fielmente el tiempo que la persona trabajadora que realiza trabajo a distancia dedica a la actividad laboral, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, y deberá incluir, entre otros, el momento de inicio y finalización de la jornada. (art. 14. Ley 10/2021). *Boletín Oficial del Estado*, núm.164.

- **Artículo 18:** Este artículo implica que los trabajadores que desempeñen sus funciones a distancia tienen derecho a la desconexión digital fuera de su jornada laboral, acorde con el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Esto implica que el empresario no podrá utilizar los medios informáticos ni tecnológicos para poder comunicarse con sus empleados durante los periodos de descanso y cuando el trabajador ya haya acabado su jornada laboral. Además, la empresa, después de haberse comunicado y consultado con los representantes de los trabajadores, tendrá que hacer una política interna para poder definir la manera en la que se utilizará este derecho y para poder promover la formación para prevenir riesgos de fatiga informática.

Y, por último, determina que los convenios colectivos podrán establecer medidas para garantizar que este derecho se cumpla efectivamente.

Artículo 18. Derecho a la desconexión digital.

1. Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

El deber empresarial de garantizar la desconexión conlleva una limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables.

2. La empresa, previa audiencia de la representación legal de las personas trabajadoras, elaborará una política interna dirigida a personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. 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 de la persona empleada vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Los convenios o acuerdos colectivos de trabajo podrán establecer los medios y medidas adecuadas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión en el trabajo a distancia y la organización adecuada de la jornada de forma que sea compatible con la garantía de tiempos de descanso. (art. 18. Ley 10/2021). Boletín Oficial del Estado, núm.164.

El contenido de este artículo lo podemos ver en la STSJ Galicia, Sala de lo Social 1158/2023 (rec. nº5647/2023) de 4 de marzo de 2024, ya que confirmó el hecho de que el derecho a la desconexión digital supone que el teletrabajador está en su derecho de no contestar las comunicaciones fuera de su jornada laboral y la obligación por parte de la empresa de no realizar ningún tipo de llamada o comunicarse con el trabajador por ninguna vía fuera del horario del empleado, exceptuando casos de emergencia. El incumplimiento de esta norma conllevó a que la empresa tuviese que indemnizar a su trabajador con una cantidad de 1000€ por haber vulnerado la desconexión digital y su derecho a la intimidad.

Esta ley que he mencionado antes, junto con Real Decreto-ley 29/2020, actúan como la base común para que los distintos niveles administrativos puedan desarrollar sus propios protocolos de teletrabajo, como por ejemplo, la Administración General del Estado, que veremos más detallado en el siguiente capítulo, a través de un acuerdo sindical suscrito por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y las organizaciones sindicales más representativas, establecieron una serie de criterios como por ejemplo que el teletrabajo sea voluntario y reversible, se debe de fijar una serie de objetivos para los teletrabajadores y que se establezca un máximo de 3 días de teletrabajo a la semana, siendo 2 de presencial

obligatorio (Ministerio de Política Territorial y Memoria democrática, 2021). O el Principado de Asturias, que aprobó un Decreto denominado como *Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos* en el que establece el teletrabajo como voluntario y lo relaciona con las tecnologías de información y comunicación y con la conciliación. Además, establece cuáles son los puestos aptos para teletrabajar y sus objetivos, determina que la duración del teletrabajo es de 2 días como máximo a la semana y prohíbe que el teletrabajo incumpla con la jornada y horario que le corresponda al teletrabajador. (Principado de Asturias, 2022)

De manera que cada normativa, ya sea estatal, autonómica o local, establece una serie de detalles eficientes para poder establecer correctamente el régimen del teletrabajo, adaptándose a sus respectivas funciones.

5.3 Condiciones laborales del teletrabajo en el sector público

La Administración Pública ha creado una serie de condiciones sujetas a garantizar los derechos y obligaciones de sus teletrabajadores. Según la normativa 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 Público²⁷, el teletrabajo es optativo tanto para el trabajador como para la Administración, excepto causas justificadas, y establece que los empleados deberán de tener los mismos derechos y deberes que los trabajadores en régimen presencial, sin que exista ningún tipo de discriminación. Además, se establece que el hecho de teletrabajar no implica que haya ningún tipo de modificación de retribuciones ni que suponga un coste para el trabajador. Cabe añadir que, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, establece las siguientes condiciones²⁸:

Según el artículo 7, la Administración deberá de dotarles todo tipo de medios, equipos y herramientas necesarias para poder desempeñar el teletrabajo, así como el horario y los días de teletrabajo que podrán hacer. El artículo 18 también establece que tienen que respetar el

²⁷ BOE-A-2015-11719 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. (s. f.-b).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

²⁸ BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. (s. f.).

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-11472>

derecho a la desconexión digital una vez hayan completado su jornada laboral, así como el descanso y las vacaciones del trabajador, por lo que no podrán contactar con ellos en ningún caso fuera de este horario pactado. Y el artículo 15 indica que los teletrabajadores han de tener una adecuada protección en materia de seguridad y salud laboral.

También cabe destacar que el artículo 47.2 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, estipula que el teletrabajo debe promover una mejora en la organización laboral a través de unos objetivos definidos y una evaluación de su cumplimiento.

6. APLICACIÓN Y COMPARATIVA DEL TELETRABAJO EN LOS NIVELES DE LA ADMINISTRACIÓN

El 12 de abril del 2021, tras la reunión de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, realizada por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública en representación del Gobierno, y los sindicatos más representativos a nivel estatal, CSIF, UGT, CCOO y CIG, se firmó un acuerdo para desarrollar el artículo 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público, de aplicación a todo el trabajador, público o laboral, que desempeñe sus funciones en las Administraciones públicas, entidades u otros organismos públicos. Este acuerdo, como bien determiné en uno de los capítulos anteriores, estableció el primer marco legislativo para que después las Administraciones españolas, tanto la general, autonómica, como local, pudiesen crear su propia regulación (UGT, 2021).

6.1 Administración General del Estado

Aunque el protocolo del teletrabajo de la Administración General del Estado ha sido mencionado en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado²⁹, aún está en desarrollo y no se ha publicado oficialmente. Pero, aun así, en esta reunión se han establecido una serie de criterios generales:

²⁹ Ministerio de Política Territorial y Memoria Democrática (2021). *Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado*. La Moncloa.
https://mpt.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2021/04/20210412_3.html#:~:text=.tres%20en%20modalidad%20de%20teletrabajo

En primer lugar, tras una negociación con los sindicatos, los departamentos u organismos públicos deberán analizar todos los puestos de trabajo para establecer si se puede teletrabajar o no, teniendo en cuenta las funciones que se realizan en cada puesto, los objetivos, el plan de seguimiento y la evaluación, que deberán revisarse periódicamente. Una vez evaluados los puestos, los empleados que deseen hacer el teletrabajo deberán presentar una solicitud en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, o también pueden acceder a través de una serie de convocatorias públicas. Esta solicitud deberá de ser autorizada por el responsable pertinente, el cual, en caso de rechazarla, deberá de justificarlo (Ministerio de Política Territorial y Memoria democrática, 2021).

Esta solicitud debe ser voluntaria y no se puede imponer unilateralmente, ni por parte del trabajador ni del empleador. Para solicitarla, los empleados tienen que estar prestando sus servicios en el momento de la petición. Adicionalmente, se priorizará el acceso al teletrabajo a aquellos trabajadores que tiene algún tipo de discapacidad o sean víctimas de violencia de género o de terrorismo.

Si el trabajador quiere que su modalidad laboral sea completamente presencial de nuevo, tendrá derecho a revertir el teletrabajo, asimismo, la empresa puede exigir la vuelta al trabajo presencial por necesidades organizativas, siempre y cuando esta decisión esté justificada.

El acuerdo establece que la modalidad de trabajo será mixta, y se conformará de la siguiente manera: los trabajadores podrán teletrabajar como máximo 3 días de a la semana, combinándolo con 2 días de trabajo presencial, ya que de esta manera se podrá asegurar el buen funcionamiento de los servicios de la Administración y el contacto público con el ciudadano. También, para facilitar la permanencia de la Administración en “*zonas de declive demográfico*” o garantizar la permanencia de aquellos trabajadores que se encuentran en territorios donde haya poca cobertura, se permitirá una modalidad de teletrabajo con un mínimo de un 10% mensual de presencialidad.

Cabe destacar que los teletrabajadores deben de tener los mismos derechos y obligaciones, tanto individuales como colectivos, que aquellos que trabajan presencialmente en la oficina, incluyendo la materia de prevención de riesgos laborales, a excepción de aquellos derechos que se apliquen solo al trabajo presencial. También se tiene que garantizar el derecho a la intimidad, a la privacidad y el principio a la desconexión digital, establecida en el artículo

14.j bis TREBEP³⁰, que establece la necesidad de respetar los horarios laborales pactados en el contrato, por lo que los trabajadores no podrán ser contactados por la organización fuera de su jornada laboral ni estando de vacaciones o períodos de descanso.

Por último, el acuerdo establece que la Administración deberá proporcionar todo el material informático necesario para que sus empleados puedan realizar sus labores de manera efectiva. Esto abarca un ordenador con sus respectivas aplicaciones, una tarjeta de datos, programas de ofimática, canales de comunicación e información seguras y herramientas de ciberseguridad y la asistencia técnica en caso de que haya alguna incidencia. Además, los teletrabajadores deberán de ser formados sobre el régimen del teletrabajo, en el cual deberán de enseñarles sobre prevención de riesgos laborales, el manejo de las herramientas informáticas y de protección de datos (Ministerio de Política Territorial y Memoria democrática, 2021)

6.2 Administración Autónoma

Debido a que las Comunidades Autónomas tienen competencias para crear sus propias regulaciones sobre determinados ámbitos, cada una ha generado su propia ley conforme el teletrabajo, adaptándose a sus necesidades organizativas. En este apartado hemos analizado las aplicaciones relacionadas con el teletrabajo que han implementado la Comunidad de Castilla-La Mancha y la Comunidad Valenciana, y después hemos hecho una comparativa entre ellas para observar las diferencias.

- **Comunidad Valencia**

En la Comunidad Valenciana, el teletrabajo se regula a través del *Decreto 49/2021, del 1 de abril, del Consell, de regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis del personal empleat públic de l'Administració de la Generalitat*. Este decreto se aplica a todo trabajador que realice sus labores en la Administración de la Generalitat Valenciana, sea personal laboral o personal funcionario, al igual que en sus consellerias u organismos autónomos.

³⁰ Boletín Oficial del Estado (2015). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público*. BOE (Núm. 261)

Los trabajadores de la Administración tienen dos maneras distintas para poder acceder al teletrabajo:

La primera es a través de un programa de teletrabajo, un instrumento para planificar y gestionar el trabajo remoto en la Generalitat. Este programa se publica en el “*Diari Oficial de la Generalitat de Valencia*” y permite a las personas presentar su solicitud. Si hay más solicitantes que plazas disponibles, los órganos se dispondrán a analizar cada petición en un plazo de 3 meses para notificar la resolución, sea positiva o negativa. El programa determina las, los días de teletrabajo y de trabajo presencial y sus actividades a desarrollar. Esta herramienta incluye un listado de puestos aptos para teletrabajo, así como una serie de criterios para evaluar el rendimiento de los trabajadores. (Generalitat Valenciana, 2021)

La segunda vía de acceso es a través del plan personal de trabajo, un documento de solicitud individual para poder teletrabajar, y en el que se detalla las tareas a realizar, los días de teletrabajo y los medios tecnológicos necesarios para desempeñar el teletrabajo. Una vez solicitados, la autoridad competente deberá evaluar si el solicitante cumple con los requisitos para poder realizar esta modalidad de empleo, y, en caso de que el trabajador solicitante haya sufrido un acto de violencia terrorista, sea víctima de violencia de género o estén embarazadas a partir de la 37 semana de embarazo, tendrán priorización en cuanto al acceso al trabajo en remoto.

Los requisitos que tienen los trabajadores para poder acceder al teletrabajo son los están determinados en el artículo 4 de este decreto, que establece lo siguiente:

Los trabajadores deben de estar trabajando activamente en el momento de la solicitud, y deben de haber ocupado su puesto de trabajo por un tiempo de 3 meses en los 2 últimos años anteriores a la solicitud de teletrabajar. El puesto de trabajo debe de cumplir con las medidas de prevención establecidas, y la Administración ha de verificar periódicamente el cumplimiento de estos requisitos.

Por último, el Decreto también establece que para poder teletrabajar, el puesto de trabajo tiene que cumplir las medidas de prevención necesarias.

Además, la Administración de la Generalitat debe comprobar, después de haberlo comunicado al trabajador, que estos requisitos se cumplen en todo momento durante todo el tiempo en el que la persona presta sus servicios teletrabajando.

La duración máxima del teletrabajo se determina en el programa de teletrabajo que corresponda, el cual es de 1 año prorrogable anualmente, y, en caso de que el trabajador quiera volver a la modalidad presencial, deberá solicitarlo 1 mes antes de acabar con el programa, y de no ser así, este régimen de teletrabajo se prorrogará 1 año más. En cuanto a la jornada laboral, los trabajadores de la Administración pueden teletrabajar un máximo de 3 días a la semana y el resto de días presencial, aunque esta será determinada también en el programa de teletrabajo, y, en caso de que las necesidades de la Administración lo requieran, los trabajadores deberán de retomar la presencialidad, siempre y cuando esta causa esté justificada. Según el artículo 6.7, debe de quedar al menos un 20% de personal en la oficina, para asegurar el buen funcionamiento de los servicios de la Administración y la comunicación pública con el ciudadano. Y algunos puestos están exentos del teletrabajo, aquellos en los que sus funciones exigen estar de cara al público.

El protocolo determina que la Administración deberá de respetar el principio de la desconexión digital (*art.14.j bis TREBEP*), de manera que se tendrá que ver garantizada el derecho al descanso semanal y diario. Los trabajadores tendrán los mismos derechos y obligaciones, sean colectivos o individuales, que los trabajadores presenciales, incluyendo las normas sobre la prevención de riesgos laborales, así como el derecho a la intimidad, privacidad, seguridad de datos y confidencialidad.

También cabe destacar que la Administración tiene que blindar todo tipo de medios tecnológicos necesarios, como la tarjeta de datos, los programas, la seguridad informática y la asistencia técnica en caso de incidencias.

Por último, se crea la Comisión de Control y Seguimiento del Teletrabajo de la Administración de la Generalitat, establecida en el artículo 23 del decreto. Este órgano, junto con las organizaciones sindicales, serán los encargados de evaluar y realizar un seguimiento sobre la implantación del teletrabajo, responderá a las preguntas sobre su aplicación y deberá de conocer todo tipo de medidas que establece la Administración (Generalitat Valenciana, 2021).

- **Castilla-La Mancha**

En cuanto a Castilla-La Mancha, el teletrabajo se regula en el *Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la*

Administración autonómica. Este decreto deroga la normativa anterior, el Decreto 57/2013, de 30 de julio, y se aplica al personal funcionario como del laboral que trabaje en la Administración General y organismos autónomos. (Castilla-La Mancha, 2021)

Según el decreto, para poder acceder a él, los trabajadores solo pueden acceder a través de una única vía, que es la elaboración de un plan de trabajo individualizado, un documento elaborado por el responsable de la unidad administrativa, donde se establecen los objetivos y evaluación de su cumplimiento, funciones del puesto, distribución de la jornada laboral presencial y remota y las actividades. La modalidad del teletrabajo es voluntaria y reversible, y tendrá este programa duración máxima de 1 año, prorrogable por períodos de 1 año después de haber sido evaluado, aunque puede ser revocado en caso de que no se hayan cumplido los objetivos establecidos previamente o por razones organizativas, siempre y cuando la Administración lo justifique.

Además, la determinación del teletrabajo estará establecida por el responsable de la Administración, y no deberá de exceder el 50% de la jornada mensual, por lo que los trabajadores deberán de ejecutar sus funciones presencialmente por lo menos 2 días a la semana, para asegurarse la operatividad y buena comunicación con el ciudadano. Además, se deberán de establecer unos períodos de interconexión durante la jornada laboral en los que el trabajador debe estar conectado obligatoriamente, y el teletrabajador deberá de contabilizar su tiempo de trabajo a través de un registro diario, que se hará con una aplicación informática donde se controlará la jornada.

Según el decreto, la Administración debe de hacer un seguimiento semanal para poder analizar el seguimiento de sus empleados, y permite que la Administración convoque al personal ocasionalmente a ir presencialmente con una antelación de un mínimo de 24 horas, siempre y cuando las razones estén justificadas.

Por último, el artículo 18 del decreto establece las Comisiones de Seguimiento del Teletrabajo, un órgano encargado de seguir la prestación de servicios en teletrabajo en la Administración de la Junta de Castilla-La Mancha y sus organismos autónomos. Este órgano debe de estudiar, analizar y evaluarlos informes de seguimiento del teletrabajo, estudiar el resultado de los informes de evaluación globales sobre el teletrabajo, seguir los resultados de las evaluaciones periódicas individuales, crear informes de seguimiento sobre esta modalidad

de trabajo y crear propuestas de mejora de esta prestación de servicios (Castilla-La Mancha, 2021).

6.3 Administración local

En cuanto a las localidades, explicaré en este apartado, como dos Ayuntamientos, el de Guadalajara, Castilla-La Mancha, y el de Jumilla, Murcia, han regulado sus propias modalidades de prestación de servicios de teletrabajo, a partir del marco normativo general previamente explicado.

- **Ayuntamiento de Jumilla, Comunidad de Murcia**

El Ayuntamiento de Jumilla, a través del Reglamento regulador del teletrabajo del Ayuntamiento de Jumilla, aprobado el 27 de octubre de 2021 ha regulado el teletrabajo, que se aplica tanto al personal funcionario como al laboral del Ayuntamiento.

Para poder acceder al teletrabajo, los empleados públicos tendrán que solicitar voluntariamente la autorización del teletrabajo, cumpliendo con los siguientes requisitos:

Los trabajadores deberán de estar trabajando activamente en el momento de la solicitud, haber trabajado como mínimo 1 año en su puesto de trabajo antes de solicitar el teletrabajo, y que su puesto de trabajo sea apto para teletrabajar. Las solicitudes para poder acceder al teletrabajo, se enviarán al alcalde, quien deberá de trasladar esta solicitud en un plazo de 5 días a la Gestión de Personal y al departamento en el que el solicitante está realizando sus labores. Posteriormente, se enviará un informe en un plazo de 10 días hábiles a la Jefatura de Servicios de dicho departamento, para comprobar si se cumplen los requisitos establecidos en el reglamento, y se deberá de resolver en un plazo máximo de 1 mes desde el día de la solicitud.

Además, en caso de que varios trabajadores de una misma unidad soliciten teletrabajar, se deberá hacer rotativamente para garantizar la equidad entre ambos, Y, en caso de que no se pueda realizar la rotación por razones organizativas, se priorizará a:

- Si el trabajador ha sido víctima de violencia de género
- Si son trabajadores con una discapacidad acreditada mayor al 33%
- Los empleados mayores de 60 años o que sean pertenecientes a un grupo de riesgo de salud

- Trabajadores que habiten a más de 20 kilómetros del lugar de trabajo
- Que estén realizando estudios reglados.

Según el decreto, los trabajadores necesitan tener conocimientos informáticos suficientes para poder, disponer en el lugar que se desea teletrabajar las plataformas informáticas de comunicación necesarias y que su puesto de trabajo sea apto para poder hacerlo en la modalidad de teletrabajo, debido a que se excluye a aquel personal cuyas funciones exijan el contacto al público o que requieran presencialidad (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), 2021, artículo 4). Una vez aceptada la solicitud, el artículo 9.3 establece que el trabajador puede tener un máximo de 3 días semanales de teletrabajo, y los 2 restantes deberán de ser presencial, a excepción de los puestos de jefatura, quienes tendrán un máximo de 2 días de teletrabajo semanal y el resto de días deberá de ser presencial.

La duración de tiempo en el que los trabajadores podrán teletrabajar es de un máximo de 6 meses, y, si el trabajador no dice lo contrario, este régimen se prorrogará por el mismo tiempo. (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), artículo 8.2).

El decreto destaca que los trabajadores que desempeñen sus funciones teletrabajando tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores presenciales (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), 2021, artículo 11), y el Ayuntamiento deberá de respetar el derecho a la desconexión digital de estos trabajadores, para así poder garantizar la intimidad personal y familiar, descansos y vacaciones de los trabajadores (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), 2021, artículo 19).

Cabe destacar que los trabajadores tendrán un sistema de control horario para poder marcar la opción de teletrabajo. Para que el trabajador pueda desempeñar correctamente sus funciones en la modalidad de teletrabajo, el Ayuntamiento deberá de proporcionarles la formación necesaria en protección de datos, seguridad informática y prevención de riesgos (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), artículo 14.1), y, en caso de no tener equipo informático en el lugar donde se desea teletrabajar, la administración está obligada a brindarles uno junto con un correo electrónico, las aplicaciones necesarias para poder realizar las tareas, un sistema de red segura y asistencia técnica en caso de que haya alguna incidencia (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), artículo 15).

Por último, el Ayuntamiento ha creado la Comisión Técnica del Teletrabajo, para realizar un seguimiento del teletrabajo y cuya función es elaborar cuestionarios de evaluación sobre el

teletrabajo, hacer estudios sobre la implantación y desarrollo de esta modalidad de trabajo, comunicar todo tipo de incidencias relacionadas con el teletrabajo, y realizar una revisión periódica anual de los objetivos y funcionamiento del teletrabajo (Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021), artículo 17).

- **Ayuntamiento de Guadalajara, Castilla-La Mancha**

En el caso del Ayuntamiento de Guadalajara, el teletrabajo ha sido aprobado a través del reglamento regulador del teletrabajo el 26 de julio de 2024, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia el 8 de agosto de 2024.

Según el artículo 2, este reglamento se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral del Ayuntamiento (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 2). El teletrabajo es voluntario y reversible, y, para acceder a él, los trabajadores que deberán de estar trabajando activamente en el momento de la solicitud, y deberán de estar prestando sus servicios en su puesto por al menos 1 año anterior a la fecha de solicitud; además. El lugar donde se realice el teletrabajo debe cumplir con las normas relacionadas con la seguridad y salud del trabajo, firmar un compromiso de cumplimiento sobre la normativa de seguridad y salud en el trabajo, la protección de datos y la confidencialidad, y, por último, deberá de presentar un plan de trabajo individualizado, elaborado por el responsable del centro, y, de acuerdo al artículo 6 del mismo reglamento, este plan deberá de contener las funciones del puesto del trabajador y las tareas a desempeñar teletrabajando, los objetivos, las franjas horarias de interconexión y un seguimiento mensual de tareas y evaluación (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 6).

La jornada laboral en régimen de teletrabajo será únicamente de 1 día a la semana, teniendo que estar los 4 días restantes trabajando presencialmente (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 10.1), y únicamente se podrá fraccionar la jornada entre el teletrabajo y presencial en los casos en los que el régimen sea mixto, que es cuando el trabajador tenga hijos menores de 12 años a cargo o que sean mayores de edad y tengan necesidades especiales, o deban de cuidar a algún familiar de hasta segundo grado de consanguinidad que sea dependiente (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 11). Asimismo, en cualquiera de los dos casos, los trabajadores deberán de registrar diariamente su jornada a través de una plataforma digital que proporciona el Ayuntamiento (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 10.5), y podrán realizar la jornada de teletrabajo por una duración máxima de 1 año,

que se prorrogará siempre y cuando se hayan cumplido con los objetivos establecidos previamente (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 8). En caso de que estos objetivos no se hayan cumplido, deberá de esperar 1 año desde la finalización del régimen del teletrabajo (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 4).

El decreto establece que el Ayuntamiento deberá de proporcionar, asumir y mantener los medios tecnológicos necesarios para que los trabajadores puedan teletrabajar, así como los equipos informáticos, aplicaciones y el software; aunque los trabajadores pueden utilizar sus propios equipos informáticos siempre y cuando puedan separarse los contenidos laborales de los personales, y cumplan con los requisitos técnicos necesarios (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 15). En ambos casos, el trabajador deberá de mantener actualizado el antivirus, no podrá utilizar otras aplicaciones no autorizadas por la Administración para enviar o guardar datos, y, además, en caso de que haya algún tipo de incidencia que pueda implicar un riesgo para la seguridad, se le debe de comunicar inmediatamente al responsable correspondiente.

El Ayuntamiento también deberá de formarles en materia de prevención de riesgos, el uso de las herramientas informáticas, el uso de datos y la ciberseguridad (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024, artículo 13), y deberá de garantizar que tengan los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que desempeñen sus funciones en la modalidad presencial, además de respetar el derecho a la desconexión digital y garantizar que se cumplan una serie de medidas de seguridad realizadas por la Administración, que son las siguientes:

- Utilizar contraseñas sólidas y distintas para cada aplicación que se requiera de una contraseña
- No se puede guardar las contraseñas en los sistemas del equipo
- Los trabajadores no pueden descargar aplicaciones no autorizadas por la administración y deben de evitar conectarse en redes de otros lugares públicos o no seguros

Por último, para el seguimiento del teletrabajo, se creará una Comisión de Seguimiento, que estará formada por la Concejalía de Recursos Humanos y los sindicatos de la Mesa General de Negociación. Este órgano se encargará de proponer mejoras en el régimen de teletrabajo, evaluar la implementación del reglamento y resolver todo tipo de incidencias relacionadas con el teletrabajo. Además, en caso de situaciones excepcionales tales como una emergencia

sanitaria o violencia de género, se adaptará este reglamento para poder proteger a los trabajadores o a la víctima (Ayuntamiento de Guadalajara, 2024).

Comparativa entre los 3 niveles

Una vez descrito los protocolos de cada nivel administrativo, voy a realizar a continuación una comparativa para poder observar las diferencias entre los 3 tipos de administración.

En todos los niveles se puede ver que el teletrabajo es una modalidad voluntaria que se puede revertir, y es de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral de la administración, siempre y cuando su puesto sea apto para poder teletrabajar, pero, aun así, los requisitos para poder acceder son diferentes en función de la Administración:

Mientras en la Administración General del Estado, el acceso se realiza a través de una convocatoria y no se especifica ningún tiempo mínimo de antigüedad para poder acceder, en la Comunidad Valenciana se exige que los trabajadores tengan una antigüedad mínima de 3 meses en los 2 años inmediatamente anteriores a la solicitud, y deben de acceder a través de unos programas o planes individuales. En Castilla-La Mancha, el tiempo mínimo de antigüedad se eleva a 6 meses en el puesto de trabajo, y solo pueden acceder mediante un plan individualizado, un instrumento que establece una serie de requisitos sobre las tareas a realizar, los objetivos y el seguimiento. Tanto en el Ayuntamiento de Guadalajara como en Jumilla, el tiempo de antigüedad es de 1 año en el puesto, con la diferencia de que en el de Guadalajara se puede acceder únicamente con un plan individual de trabajo y en Jumilla se deben de tener conocimientos informáticos, conexión segura, y, en caso de que por causas organizativas no puedan teletrabajar en el mismo departamento distintos trabajadores, se tendrán prioridad los trabajadores que formen parte de colectivos vulnerables.

En cuanto al número de días que pueden realizar el teletrabajo, la Administración General del Estado permite un máximo de 3 días de teletrabajo y un mínimo de 2 presenciales, mientras que Castilla-La Mancha exige que límite de un 50% de la jornada laboral, obligando a que haya como mínimo 2 días presencial. En cuanto a la Comunidad Valenciana, esta no establece ninguna cifra concreta, ya que es lo que se establece en cada programa, pero el decreto establece que como máximo pueden teletrabajar 3 días semanales, y el Ayuntamiento de Jumilla también pueden teletrabajar hasta 3 días semanales exceptuando los puestos de

jefatura, que podrán estar únicamente 2 días teletrabajando; y, por último, el Ayuntamiento de Guadalajara es el más restrictivo, dejando únicamente 1 día de teletrabajo semanalmente salvo aquellos trabajadores que cumplan una serie de requisitos como los de tener al cuidado un hijo menor de 12 años o por el cuidado de familiares de hasta 2º grado de consanguinidad dependientes, entre otros, podrán tener un modelo mixto con flexibilidad.

Respecto a la duración de la autorización, tanto en la Administración General del Estado como en la Comunidad Valenciana no se establece ningún tipo de duración determinada, ya que depende del plan aprobado, pero, en Castilla-La Mancha y en Guadalajara, la autorización es anual y se puede prorrogar siempre y cuando el trabajador no exija lo contrario y si la evaluación sale favorable. En Jumilla, en cambio, la duración tampoco se establece, pero puede ser revocada en caso de que los objetivos no se hayan cumplido.

Aun así, en todos los niveles, la autorización a trabajar puede ser revocada por causas organizativas o si el trabajador lo desea.

Sobre los equipos informáticos, los 5 modelos establecen que la Administración debe de proveer los medios tecnológicos necesarios para poder teletrabajar, a excepción de Guadalajara, el cual en caso de tener uno personal pueden utilizarlo, siempre y cuando cumplan con una serie de requisitos. Y, además, todas las Administraciones deberán de formalizar a los trabajadores que quieran desarrollar sus funciones a distancia.

También hay que destacar que en todos los protocolos se establece el derecho a la desconexión digital y a garantizar la seguridad de información, utilizando plataformas autorizadas, la actualización de antivirus, prohibiendo a los trabajadores almacenar datos en sistemas que no son de la administración, y, en caso de Guadalajara, estos deben también de notificar al responsable sobre cualquier incidencia de seguridad. Además, en todos los protocolos se exige que el puesto donde se quiere teletrabajar debe de cumplir con los requisitos en materia de seguridad y salud, ya sea a través de la autocomprobación, como en el caso de Castilla-La Mancha y Guadalajara, o a través de cuestionarios como en Jumilla y la Comunidad Valenciana.

Por último, cabe destacar que todos los modelos han creado un órgano de seguimiento sobre el teletrabajo:

En la Administración General del Estado aún no se ha acabado de determinar, pero en la Comunidad de Valencia, se ha creado la Comisión de Control, en Castilla-La Mancha la

Comisión de Seguimiento, y, por último, Jumilla Y Guadalajara han creado Comisiones técnicas con representación sindical y de los Recursos Humanos que se encargan de evaluar el buen funcionamiento del reglamento y resuelven todo tipo de incidencias relacionadas con el teletrabajo.

Por lo tanto, podemos concluir que la implantación del teletrabajo en la Administración de España hay ciertas diferencias en cuanto a la formalización y flexibilidad, dependiendo de cada ámbito administrativo. Mientras en la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas analizadas han adoptado un modelo abierto con una amplia estructuración organizativa, los ayuntamientos que he determinado establecen una serie de límites más estrictos, sobre todo en cuantos los días en los que pueden teletrabajar sus trabajadores y el acceso a esta modalidad laboral.

No obstante, todos los protocolos analizados concuerdan con los principios esenciales establecidos en el artículo 47 bis EBEP, que son que el teletrabajo debe ser voluntario y reversible, tienen los mismos derechos respecto al personal presencial, todos deben de llegar a unos objetivos y tienen unos mecanismos para evaluar los trabajadores y de seguimiento.

Por lo que, aunque el artículo 47 bis del EBEP ha permitido que las administraciones puedan teletrabajar, las autonomías organizativas y niveles de competencia de cada estado son quienes lo concretan, hecho que genera que la normativa sea diversa, ya que no es igual para todos los niveles Administrativos.

7. CONCLUSIONES

Como conclusión, podemos establecer que el teletrabajo en la Administración Pública española ha conseguido implementarse de manera efectiva como una modalidad de trabajo. Esta implementación fue impulsada por la emergencia sanitaria de la COVID-19, el cual obligó a las administraciones a implementar el teletrabajo para asegurar la continuación de las actividades administrativas, y se implementó a través de la regulación introducida por el artículo 47 bis en el Estatuto Básico del Empleado Público, dejando que cada administración desarrollará sus propios protocolos.

Además, el análisis comparativo de las muestras seleccionadas, que fueron la Administración General del Estado, la Comunidad de Castilla -La Mancha, la Comunidad de Valencia, el Ayuntamiento de Jumilla y el Ayuntamiento de Guadalajara, confirma que las administraciones han desarrollado y aplicado sus propios protocolos para regular el teletrabajo en base de sus necesidades.

También cabe destacar que la aplicación del teletrabajo se ha desarrollado a través de distintas normativas, pero, teniendo en cuenta la comparativa desarrollada, la implementación muestra una diversidad entre las administraciones, sobretodo en aspectos como son los requisitos para acceder, el número máximo de días de teletrabajo que permiten a la semana o al mes, los cuales dependiendo de la administración dejan entre 1 y 3 días de teletrabajo semanalmente o hasta el 50% de la jornada mensual, y la duración autorizaciones. A pesar de estas diferencias, también podemos destacar varias similitudes como el hecho de que la modalidad laboral del teletrabajo ha de ser voluntario y reversible, en todos los protocolos analizados se exige una formación sobre este régimen laboral a los trabajadores y que las administraciones deban de brindar los medios informáticos necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones en esta modalidad; además, en todos los protocolos se puede observar que hay unos mecanismos de seguimiento y evaluación para las actividades que desarrollen los teletrabajadores

Por último, otro objetivo del estudio era determinar cual era el impacto que provocó la implementación del teletrabajo en la organización laboral y las condiciones laborales de los trabajadores públicos. Podemos establecer que el impacto más notable es la de la implementación de una modalidad laboral mixta en la que se combina el teletrabajo remoto y el presencial. Para ello, las administraciones tuvieron que analizar los puestos de trabajo para identificar aquellos en los que no se podía teletrabajar, así como que tuvieron que incorporar sistemas para evaluar el desempeño y realizar un seguimiento para determinar si se cumplen o no los objetivos. Además, estos protocolos buscan garantizar que tanto los trabajadores que desempeñen sus funciones a distancia como los que lo hagan presencialmente deberán de tener los mismos derechos y obligaciones, incluyendo en materia de prevención de riesgos laborales. Hay que añadir que para respetar el descanso y el tiempo de las vacaciones, se ha establecido el derecho a la desconexión digital, obligando a las empresas a no contactar con sus trabajadores cuando ellos estén descansando, hayan completado su jornada o estén de vacaciones.

8. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Leyes, Directivas y Convenios

«BOE.es - DOUE-L-2019-81159 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81159>.

«BOE-A-2020-11415 Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>.

«BOE-A-2020-3824 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>.

«BOE-A-2015-11719 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.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>.

«BOE-A-1984-17387 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1984-17387>.

«BOE-A-1978-31229 Constitución Española.» Accedido 14 de mayo de 2025.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>.

«Convenio C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)». Accedido 14 de mayo de 2025.
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322.

«Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (2021). *Decreto 65/2021, de 1 de junio, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-la Mancha*. Diario Oficial de Castilla-La Mancha. núm. 108, 9 de junio de 2021». Accedido 14 de mayo de 2025.

https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20210610/decreto_65_2021_de_1_junio_por_el_que_se_regula_la_prestacion_de_servicios_en_regimen_de_teletrabajo_0.pdf

«Ayuntamiento de Guadalajara. (2024). *Reglamento Regulator del Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en el Ayuntamiento de Guadalajara*. Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.» Accedido 14 de mayo de 2025.

[pdf2024_2581.pdf](#)

«Ayuntamiento de Jumilla. (2022). *Reglamento Regulator del Teletrabajo en el Ayuntamiento de Jumilla*. Boletín Oficial de la Región de Murcia. núm.58, 11 de marzo de 2022..» Accedido 14 de mayo de 2025.

[Publicación número 1134 del BORM número 58 de 11/03/2022](#)

«Gaceta de Madrid. (1852). *Boletín Ordinario*, núm.6597, 15 de julio de 1852. Imprenta Nacional.» Accedido 14 de mayo de 2025.

[Gaceta de Madrid num 6597 de 1852. Boletín Ordinario](#)

«European Commission - European Commission. «null». Text. Accedido 14 de mayo de 2025.» https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_02_1057.

Revistas y Artículos académicos

«Expósito Gázquez, A. 2021). *El marco normativo del teletrabajo en el empleo público: delimitación y análisis comparativo*. Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica.» Accedido 14 de mayo de 2025. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>

«Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado». Accedido 14 de mayo de 2025.

https://mpt.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2021/04/20210412_3.html.

« Pérez Montenegro, D.M. del S. (2023). *El teletrabajo y sus características*. Revista Auctoritas Prudentium, 29» Accedido 14 de mayo de 2025.

[El teletrabajo y sus características - Dialnet](#)

Quintanilla-Navarro, R.Y. (2023). Teletrabajo en la Función Pública: Ley y negociación colectiva. Acciones E Investigaciones Sociales, 44. Accedido 14 de mayo 2025

https://doi.org/10.26754/ojs_ais/accionesinvestigsoc.2023449707

López Farcía, S. (2021). El teletrabajo como fenómeno en transformación: evolución, contexto y normativa vigente. *Revista Ciencia Latina*, 5 (2). Accedido 14 de mayo 2025 <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/547/702>

Quispe Quispe, A.A, & Quispe Fernández, G.A. (2021). *Teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5 (3). Accedido 14 de mayo 2025 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547

Publicación periódica

« Sánchez Morón, M. 2021). *El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas*. En *Anuario de Derecho Municipal 2020*. Madrid: ISSN 1888-7392 » Accedido 14 de mayo de 2025.

[ADM14_3.pdf](#)

Llinás, Jaime Ignacio Muñoz. «La función pública en España: 1827-2007», s. f
La función pública en España (1827-2007) Accedido 14 de mayo de 2025.

https://www.boe.es/biblioteca_juridica/publicacion.php?id=PUB-DH-2019-114

Informe de investigación

Espinosa, Laura Jacqueline Ramírez, y Araceli Santiago Hernández. «PRESENTA: En contexto: El teletrabajo, aproximaciones para su estudio y regulación», s. f. Accedido 14 de mayo de 2025.

https://docs64.congresooaxaca.gob.mx/centros-estudios/CESOP/investigacion/EN_CONTEXTO_TELETRABAJO.pdf

Doctrinas

Fernández, Raquel Vida. «La regulación del teletrabajo en el empleo público: Coyuntura y perspectivas de futuro». *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n.º 6 (22 de marzo de 2023): 256-84. Accedido 14 de mayo 2025

<https://doi.org/10.24310/rejlss.vi6.16035>.

Sentencia

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. (2024). *Sentencia 1158/2024 de 4 de marzo*. Sala de lo Social. Accedido 14 de mayo 2025

[TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA Sentencia 1158/2024 de 4 de ...](#)

Nota de prensa

«Gobierno y sindicatos sientan las bases para la regulación e implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado». Accedido 14 de mayo de 2025.

https://mpt.gob.es/portal/prensa/actualidad/noticias/2021/04/20210412_3.html.

Jiménez Asensio, R. (2020). *La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo*. Federació de Municipis de Catalunya. [fmc-ponencia-teletrabajo.pdf](#)