



Revista de Estudios de la Administración Local y
Autonómica. Nueva época

ISSN: 1989-8975

Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

Rastrollo Suárez, Juan José

Una función pública estratégica: el teletrabajo en la
Administración Autonómica. Análisis jurídico-administrativo

Revista de Estudios de la Administración Local y
Autonómica. Nueva época, núm. 18, 2022, pp. 236-252
Instituto Nacional de Administración Pública (INAP)

DOI: <https://doi.org/10.24965/reala.11105>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576473095012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org



Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

REALA, número 18, octubre de 2022

Sección: COMUNICACIONES Y COMENTARIOS JURISPRUDENCIALES

Recibido: 19-03-2022

Modificado: 08-09-2022

Aceptado: 11-09-2022

Publicado: 17-10-2022

DOI: <https://doi.org/10.24965/reala.11072>

Páginas: 236-252



Referencia: Rastrollo Suárez, J. J. (2022). Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración Autonómica. Análisis jurídico-administrativo. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 18, 236-252. <https://doi.org/10.24965/reala.11072>

Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración Autonómica. Análisis jurídico-administrativo

A strategic civil service: teleworking in the «Comunidades Autónomas» public administration. A legal-administrative analysis

Rastrollo Suárez, Juan José

Universidad de Salamanca (España)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0521-1045>rastrollo@usal.es

NOTA BIOGRÁFICA

Profesor Titular de Universidad de Derecho Administrativo en la Universidad de Salamanca. Doctor Europeus en Derecho (Universidad de Salamanca/Universidad de Coimbra) y Premio extraordinario de Grado y Doctorado. Secretario de la Revista Documentación Administrativa, del Instituto Nacional de Administración Pública de España y del Centro de Investigación para la Gobernanza Global de la Universidad de Salamanca. Ha sido profesor invitado, entre otras, en las Universidades de los Andes y Nariño (Colombia), Andina Simón Bolívar (Ecuador) o James Madison de Virginia (Estados Unidos). Consultor y docente para servidores públicos en distintas instituciones de América Latina (Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social, Contraloría de Costa Rica, Procuraduría de Paraguay). Miembro de los grupos de investigación State and Nation Making in Latin America and Spain (Universidad de Princeton, Estados Unidos), Sustainable cities and communities (Universidades de Coimbra, Ioan Cuza, Jena, Pavia, Poitiers, Salamanca y Turku) y Next Generation EU (Universidad de Salamanca) e investigador de la Unidad de Investigación Consolidada de la Junta de Castilla y León (núm. 302). Autor de cuatro monografías, más de 30 artículos y más de 20 capítulos de libro en revistas y obras colectivas de Europa y América. Sus principales líneas de investigación son el urbanismo, la contratación pública y la función pública y, en general, la reforma y modernización de la administración pública en Europa y América Latina.

RESUMEN

La articulación de un régimen jurídico del teletrabajo en el sector público se ha convertido en un imperativo necesario en las administraciones públicas para hacer frente a situaciones de crisis. Sin embargo, antes de 2020, no existía regulación básica sobre la materia en España. No obstante, algunas comunidades autónomas contaban con experiencias y regulación sobre la cuestión desde principios de la segunda década del siglo XX. A lo largo del presente trabajo, examinamos y analizamos desde una perspectiva jurídico-administrativa la legislación en materia de teletrabajo vigente en la legislación autonómica, centrándonos en los que consideramos aspectos clave para su desarrollo en el marco de la función pública.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo; estratégico; innovación; sector público; función pública; crisis.

ABSTRACT

The articulation of a legal teleworking regime in the public sector has become a necessary imperative in public administrations to cope with crisis situations. However, before 2020, there was no basic regulation

on the matter in Spain. Nevertheless, some «Comunidades Autónomas» in Spain had experiences and regulations on the issue since the beginning of the second decade of the 20th century. Throughout this paper, we examine and analyze from a legal-administrative perspective the legislation on teleworking in force in the autonomous legislation, focusing on what we consider key aspects for its development within the framework of the civil service.

KEYWORDS

Telework; strategic; innovation; public sector; civil service; crisis.

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN. 2. LA REGULACIÓN ESTATAL DEL TELETRABAJO TRAS LA CRISIS SANITARIA. 3. EL TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA AUTONÓMICA. 3.1. EL SENTIDO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA: INNOVACIÓN, EFICIENCIA Y ESTRATEGIA. 3.2. PUESTOS SUSCEPTIBLES DE TELETRABAJO Y RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO. 3.3. LA RECUPERACIÓN DEL CONCEPTO «NECESIDADES DEL SERVICIO» O NECESIDADES DE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA. 3.4. POTESTAD DE AUTOORGANIZACIÓN, PLAN INDIVIDUAL Y PROGRAMA DE TELETRABAJO. 3.5. UNA NUEVA FORMA DE CONTROL. 3.6. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y FORMACIÓN. 3.7. DERECHOS Y DEBERES EN EL MARCO DEL TELETRABAJO. 3.8. ENTIDADES DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO. 4. CONCLUSIONES. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. INTRODUCCIÓN

Pese a la falta de atención que había encontrado en la legislación estatal –más allá de algunas experiencias aisladas, como el plan Concilia, o la referencia contenida y nunca desarrollada en la disposición adicional sexta de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos (García Miguélez, 2021, p. 73; Rastrollo Suárez, 2021b, p. 87; Sala Franco, 2020, p. 59)–, la legislación sobre teletrabajo en el sector público ha encontrado, desde principios de la segunda década del siglo xx, un considerable desarrollo en la legislación autonómica.

Antes de promulgarse las primeras normas en la materia encontramos ejemplos en este sentido en los dos programas puestos en marcha por parte de la *Generalitat* de Cataluña durante los años 2008 a 2010, en el programa experimental de teletrabajo «trabajo desde casa» (desarrollado en el marco del plan estratégico de modernización de la Administración de Castilla y León 2008-2011) o en el plan piloto impulsado en Aragón a través de la instrucción de 6 de agosto de 2014. Mediante el segundo un conjunto de empleados públicos con una antigüedad mínima de dos años que desempeñaban determinados puestos teletrabajaron durante seis meses. El tercero llevó a una treintena de trabajadores a teletrabajar durante tres.

A lo largo de las siguientes páginas analizamos la regulación sobre teletrabajo en el sector público de diferentes comunidades autónomas –presente en algunos casos desde una década antes del estallido de la crisis sanitaria– centrándonos en algunos aspectos que consideramos clave, así como su desarrollo y evolución a la luz de la jurisprudencia y la doctrina jurídico-administrativa. De esta manera, acotamos su doble singularidad, por desarrollarse en el entorno de la organización administrativa y, a su vez, en el marco de la regulación autonómica. Ello tiene una especial relevancia dado el limitado alcance de la normativa básica en este ámbito, al considerarse el teletrabajo como una materia fundamentalmente organizativa y no jurídico-sustantiva del régimen de los empleados públicos en sus relaciones con los ciudadanos.

2. LA REGULACIÓN ESTATAL DEL TELETRABAJO TRAS LA CRISIS SANITARIA

La crisis sanitaria motivada por la COVID-19 sorprendió a España sin una legislación básica sobre el teletrabajo en el sector público. No obstante, determinadas previsiones contenidas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), han venido condicionando la puesta en marcha de su régimen jurídico.

En primer lugar, el artículo 47 reconoce la potestad a la administración para establecer tanto la jornada general como las especiales de trabajo de los funcionarios. Por su parte, el artículo 51 determina que en relación a la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal laboral, se estará a lo establecido en el TREBEP y la legislación laboral correspondiente. Por último, el artículo 14.j) identifica como derecho individual de los empleados públicos –en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio– «la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

Al amparo de estos artículos y a fin de adaptar las necesidades de la actividad administrativa a las circunstancias motivadas por la situación, se aprobó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 (Mellado Ruíz, 2021; García Miguélez, 2021, p. 290). Ello supuso, entre otras cosas, la integración del artículo 47.bis en el TREBEP, lo que conllevó –por primera vez– la existencia de una referencia normativa directa al teletrabajo en la legislación sobre empleo público a nivel estatal.

El teletrabajo en la administración pasó así a definirse como «la modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación», sin indicar expresamente el carácter «exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de comunicaciones», que sí se contiene expresamente en la definición de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que regula la modalidad en el sector privado.

Desde su promulgación el Real Decreto-Ley fue calificado como «enormemente parco y pobre en detalles, limitándose a establecer principios generales sin concreción alguna» (Sala Franco, 2020, p. 157). La sucinta definición del teletrabajo, completada con las alusiones que encontramos en la norma a que el trabajo se realizaría «en los términos de las normas de cada administración pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito» y a que las distintas administraciones deberían adaptar su normativa a sus previsiones en un plazo de seis meses a contar desde su entrada en vigor, despertó airadas críticas por la falta de concreción en aspectos como el instrumento normativo de desarrollo o los términos de la negociación colectiva a debatir (Jiménez Asensio, 2020, p. 9).

En todo caso, es preciso destacar que el régimen jurídico básico contenido en el TREBEP se singulariza por establecer una serie de límites que habrán de respetarse por las distintas administraciones al definir el suyo propio (Rastrollo Suárez, 2022):

- En primer lugar, la necesidad de una autorización emitida tras la comprobarse el cumplimiento de determinados requisitos por parte de los solicitantes, como la compatibilidad con las necesidades del servicio la adecuación con los criterios objetivos para su concesión (especialmente la falta de exigencia de una presencialidad total). Por todas estas razones, no podemos conceptualizarlo, sin más, como un derecho subjetivo (Almonacid Lamelas, 2020).
- En segundo lugar, su carácter voluntario y reversible –tanto para la administración como para el teletrabajador–, excepto en supuestos excepcionales que hay que vincular con las necesidades del servicio y que deben tasarse normativamente.
- En tercer lugar, la posibilidad de alternarlo con el trabajo presencial.
- En cuarto lugar, su desarrollo legislativo mediante la negociación colectiva (y, en particular, en relación a los criterios objetivos de acceso a la modalidad de prestación del servicio).
- En quinto lugar, la exigencia de que la adopción de la modalidad permita «contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento», lo que necesariamente implicará el cambio de los parámetros en torno a los cuales se produce la evaluación (Belzunegui Eraso, 2021, p. 122).
- En sexto lugar, la garantía de la igualdad de derechos y deberes individuales y colectivos entre trabajadores –particularmente en lo relativo a la protección de riesgos laborales (Mella Méndez, 2021, p. 173)–, excepto en lo relativo a los inherentes a la presencialidad y a la igualdad entre funcionarios y personal laboral, sujetos a lo determinado por el TREBEP.
- Por último, la obligatoriedad de que la administración proporcione y mantenga los medios tecnológicos necesarios para su actividad a quienes trabajen bajo esta modalidad.

3. EL TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA AUTONÓMICA

A lo largo de las siguientes páginas ahondamos en el análisis jurídico-administrativo del teletrabajo en la función pública autonómica centrándonos en determinados aspectos que consideramos clave, tomando como base las normas en vigor en las distintas comunidades (Rastrollo Suárez, 2021b, p. 145)¹.

3.1. El sentido del teletrabajo en la Administración Autonómica: innovación, eficiencia y estrategia

El derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación reconocido en el artículo 14.j) TRE-BEP ha estado habitualmente muy vinculado al trabajo a distancia, como ha recordado la jurisprudencia en diversas ocasiones, resaltando la necesidad de motivar suficientemente las resoluciones denegatorias. Así lo puso de manifiesto la STSJ Castilla-La Mancha 496/2017 de 14 de diciembre de 2017, al indicar en su FJ 3 que «el objetivo del teletrabajo es favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del funcionario (en este caso, tiene dos hijos menores y es tutora de su madre incapacitada)».

No obstante, aunque en principio el teletrabajo se ligó fundamentalmente a la conciliación, las normas que forman parte de la *new wave* dentro de las leyes autonómicas consagradas al teletrabajo –como las normas castellano-manchega, catalana, gallega o vasca (Villalba Sánchez, 2021, p. 372)–, lo conciben como una herramienta clave para incrementar la eficacia y modernizar la organización administrativa mediante el desarrollo del uso de nuevas tecnologías, impulsando una «cultura del trabajo orientada a resultados» (artículo 4.1.b Decreto madrileño), además de contribuir decisivamente a la satisfacción laboral o la conciliación. Como viene indicando el *soft law* comunitario desde la década de los noventa y una parte de la doctrina, el teletrabajo con la única motivación de la conciliación, corre el peligro de acabar suponiendo un instrumento para devolver al hogar a la mujer, reforzando su papel como exclusiva cuidadora (Gala Durán, 2021a, p. 285; Telles Lima, 2021, p. 285; Castillo Ramos-Bossini, 2020, p. 124).

Más allá de que pueda coadyuvar al incremento de la eficacia y la eficiencia, es preciso poner de manifiesto el relevante papel que puede jugar el teletrabajo al combinarse con la posición de la administración como «empleador modelo»: las medidas que se toman en el seno de la función pública pueden contribuir decisivamente al logro de determinados objetivos, vinculados a diferentes políticas públicas. No obstante, es criticable por inducir a confusión la referencia existente en algunas de las normas autonómicas al término «responsabilidad social» (Decretos balear, madrileño o valenciano), toda vez que la persecución del interés general es un presupuesto de la actividad administrativa (Villalba Sánchez, 2021, p. 373).

Aspectos como el medioambiental –a partir de la reducción del coste en desplazamientos–, la lucha contra la despoblación –al impulsar la deslocalización de puestos de trabajo (contemplando los Decretos castellano y leonés y castellano-manchego la residencia en zonas escasamente pobladas como criterio a ponderar al conceder la autorización para teletrabajar)–, el incremento de la seguridad vial a partir de la reducción de los accidentes *in itinere* [como señala expresamente el artículo 4.2.c) Decreto madrileño], la mejora de las condiciones laborales para personas con discapacidad o el alargamiento de la vida laboral para las personas de edad son evidentes, por lo que la evolución futura de la legislación debe bascular en torno a la utilización estratégica del teletrabajo en el seno de la administración.

¹ El Decreto 36/2013 de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, el Decreto 27/2022, de 23 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Castilla y León, el Decreto 65/2021, de 9 de junio que regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, el Decreto GOV/77/2020 de 4 de agosto, que regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalitat de Cataluña, el Decreto 1/2018 de 10 de enero que regula la prestación de servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, el Decreto 79/2020 de 16 de septiembre que Regula la Modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración de la Comunidad de Madrid, el Decreto 45/2021, de 28 de julio, por el que se regula el teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos, el Decreto 49/2021, de 1 de abril que regula el teletrabajo como finalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat Valenciana, el Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, la Orden HAP/320/2021 de 31 la que regula la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón y sus Organismos Públicos y la Orden de 14 de diciembre de 2020 por la que se publica el Acuerdo sobre la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

Pero además –como ha demostrado la experiencia británica (Rastrollo Suárez, 2022)–, el impulso al teletrabajo puede ser un importante revulsivo para la atracción del talento a la administración, lo que a su vez conecta con las ideas vertidas en el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia sobre la reforma de la función pública (Rastrollo Suárez, 2021a, p. 87).

3.2. Puestos susceptibles de teletrabajo y relaciones de puestos de trabajo

Para poder acceder al teletrabajo, habitualmente se exige una determinada antigüedad en el puesto que se ocupa –de tres meses a un año (requisito que se excluye por la legislación balear o la riojana)– y, en la mayor parte de los casos, la superación de un curso de formación, además de la obtención de un certificado de idoneidad en materia de prevención de riesgos laborales (lo que en el caso balear puede ser acreditado a través de una declaración responsable). Mención especial merece la necesidad de contar con el certificado en competencias digitales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León. Como es lógico, la autorización solo se otorgará en los supuestos en los que la presencialidad no es imprescindible.

En algunas legislaciones, los puestos «teletrabajables» se describen genéricamente como «cualquier puesto cuyo contenido competencial pueda desarrollarse fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso exclusivo o prevalente de las tecnologías de la información y comunicación», advirtiéndose que «con carácter general deberán estar identificados en las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas» (Decreto castellano y leonés), casos en los que la prestación implique parcialmente actividades que no exigen presencialidad (Decreto castellano-manchego) o aquellos «que pueda desarrollarse de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales o continuadas, atendiendo a sus características específicas y a los medios requeridos para su desarrollo» (Decreto catalán).

En otras comunidades autónomas, sin embargo, se describen negativamente:

- Excluyéndose el personal docente y estatutario de los servicios de salud, labores desarrolladas en oficinas de registro, de atención e información al ciudadano, que requieran de la utilización continua y reiterada de documentación oficial en papel que contenga datos confidenciales o protegidos o prestación de servicios presenciales (entendiéndose como tal aquellos cuya prestación efectiva solo se garantiza plenamente con la presencia física del empleado en las dependencias administrativas), así como funciones de dirección, coordinación o supervisión iguales o superiores a jefatura de servicio o asimiladas, y las secretarías de altos cargos (en el caso balear).
- Descartando puestos cuya forma de provisión sea la libre designación con niveles 27 o superiores (en el caso castellano y leonés).
- Exceptuando los puestos que supongan labores de dirección, coordinación, supervisión e inspección, jefaturas de área y de servicio, que requieran un acceso o uso frecuente de datos o información no digitalizados, que generen información masiva en documentos no informatizados que necesiten ser archivados, sobre todo si deben ser consultados posteriormente por terceros, que requieran un contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con la prestación de servicios en esta modalidad, cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales en el lugar de trabajo o la atención directa al público o que no posibiliten que en el trabajo que el personal desarrolle se puedan establecer objetivos, en el volumen de trabajo y en la calidad de este (en el caso castellano-manchego).
- Prohibiendo que acceda al teletrabajo el personal que preste sus servicios en las dependencias del Servicio Riojano de Salud, al personal docente no universitario, al personal al servicio de la Administración de Justicia (en estos tres primeros casos por estar sometidos a normativa específica en la materia), a quienes ocupen puestos de secretario de Dirección General o Secretaría General Técnica o asimilados, a quienes ocupen puestos cuya prestación efectiva pueda garantizarse plenamente con la presencia en el centro de trabajo o al personal eventual, a los miembros del gobierno, ni aquellos que requieran la presencia física de los trabajadores o que tengan asignada atención presencial al público durante una franja horaria incompatible (en el caso riojano).
- Excluyendo servicios presenciales (cuya prestación efectiva solo se garantiza con la presencia física de las personas) (en el caso valenciano).

- Descartando puestos en oficinas de registro y atención e información a la ciudadanía, conductores y subalternos, técnicos o administrativos de unidades con atención 24 horas, funciones desarrolladas fuera de las dependencias administrativas, secretarías de altos cargos, que impliquen manejo de información y acceso a datos no digitalizados, que requieran prestación de servicios presenciales (cuya prestación solo puede garantizarse con la presencia física del trabajador), incluyéndose los de «personal no docente en centros docentes y en centros de formación e inserción profesional, los destinados en residencias y centros de atención a personas mayores y con diversidad funcional, centros de recepción y acogida de menores, centros especializados en atención a mayores, centros de evaluación de personas con discapacidad y, en general, en todos aquellos otros que determine la comisión técnica de seguimiento del teletrabajo» (en el caso gallego).
- Exceptuando puestos en oficinas de registro y atención e información al ciudadano, cuyas funciones conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales, entendiéndose como tales aquellos cuya prestación solo queda plenamente garantizada con la presencia física, que lleven aparejadas funciones de dirección, coordinación o supervisión, iguales o superiores a Jefaturas de servicio o de secretaría de alto cargo (en el caso vasco).

Por último, en determinados casos, se establece un listado de puestos susceptibles de desempeñarse mediante esta modalidad. Dentro de estos se citan expresamente:

- «Estudio y análisis de proyectos, tareas en soporte electrónico, elaboración de informes, asesoría jurídica y técnica, redacción, corrección y tratamiento de documentos, gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, grabación de datos en aplicaciones informáticas, tramitación electrónica de expedientes y procedimientos, atención y soporte a usuarios de forma remota por correo electrónico, teléfono, o videoconferencia, atención e información telefónica o telemática a la ciudadanía, cualquier otro que se pueda realizar en soporte electrónico en el que para su desarrollo se pueda ejercer de forma autónoma, no presencial y sin necesidad de trasladar documentación en soporte papel y cualquiera otras funciones y tareas que se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de teletrabajo por la dirección general competente en materia de función pública tras el análisis de las diferentes consultas realizadas por parte de las diferentes secretarías generales técnicas de los departamentos u órganos competentes en materia de personal de los organismos públicos dependientes, y previa negociación en la mesa sectorial de administración general» (en el caso aragonés).
- «Estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes y asesoramiento técnico, redacción, corrección y tratamiento de documentos, gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, traducción y tramitación de expedientes mediante aplicaciones informáticas, ofimáticas o redes corporativas» orientativamente (en el caso valenciano).
- «Informe y asesoramiento técnico, gestión administrativa: solicitud de informes, elaboración de pliegos de contratación, elevación de propuestas, ejecución y control presupuestario, y similares, redacción de memorias, informes, estudios, planes o proyectos, estudios y análisis de proyectos, preparación de borradores de proyectos de disposiciones normativas o de actos administrativos generales, actualización de Registros informatizados, gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, redacción, corrección y tratamiento de documentos, compilación de información, cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desarrollo, pueda ser ejercida de forma autónoma y no presencial, o constituyan tareas comunes de carácter administrativo» (en el caso riojano).
- «Informe y asesoramiento técnico, gestión administrativa, redacción de memorias, informes, estudios, planes o proyectos, estudios y análisis de proyectos, preparación de borradores de proyectos de disposiciones normativas o de actos administrativos generales, actualización de Registros informatizados, gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis, diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, redacción, corrección y tratamiento de documentos, compilación de información y cualquier otra función que, en virtud de los medios requeridos para su desarrollo, pueda ser ejercida de forma autónoma y no presencial, o constituyan tareas comunes de carácter administrativo» (en el caso madrileño).
- «Estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes, asesoría, redacción, corrección y tratamiento de documentos, inspección, gestión de sistemas de información y comunicaciones, análisis,

diseño y programación de sistemas de información y comunicaciones, traducción y otras funciones que a juicio de la viceconsejería de función pública se consideren susceptibles de ser desempeñadas mediante la modalidad de teletrabajo» (en el caso vasco).

Además, hay que tener en cuenta los baremos incorporados en las distintas legislaciones autonómicas para desempatar en los supuestos en que, por razones legalmente establecidas no se puedan conceder todas las solicitudes de trabajo. Estos se encuentran directamente ligados con las políticas públicas impulsadas a través del teletrabajo en las distintas autonomías, enlazando con el concepto de función pública estratégica al que hicimos referencia en el anterior epígrafe:

- El baremo balear, atribuye una puntuación en función de la situación en la que se encuentre el trabajador e incorpora los criterios de conciliación (hasta 5 puntos), familia monoparental (2 puntos), discapacidad (hasta 5 puntos), alteración de la salud que afecte a la movilidad (3 puntos), distancia al puesto de trabajo (hasta 3 puntos), realización de estudios reglados o relacionados con el puesto (1 punto) y víctimas de violencia de género (4 puntos).
- El baremo castellano y leonés, atribuye una puntuación en base a los criterios de mejora de las circunstancias personales, familiares o laborales de los colectivos de especial protección, con excepción de los afectados por causa de incapacidad, que identifica como personas víctimas de violencia de género, personas que hayan sufrido agresión en el desempeño de sus funciones de la que haya constancia y personas que hayan sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el desempeño de sus funciones (hasta 9 puntos), discapacidad (3 puntos), conciliación (de 5 a 0,25 puntos), por criterio de población y dispersión geográfica (hasta 4 puntos), por realización de estudios reglados (1 punto), por no desempeñar otro puesto de trabajo, cargo o actividad compatible en el sector público o privado (0,5 puntos) y por no haber podido haber hecho uso de la modalidad tras solicitarlo en los tres años anteriores (2 puntos).
- El Decreto castellano-manchego no otorga una puntuación, pero establece el siguiente orden de prioridades: empleadas víctimas de violencia de género, discapacidad o enfermedad que curse brotes que dificulten el normal desenvolvimiento de la actividad laboral, conciliación, residencia en zonas escasamente pobladas, tiempo y distancia de desplazamiento o no tener autorizada la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo.
- En La Rioja se asignan tres puntos a los supuestos de incapacidad más severos y los supuestos de violencia de género, dos puntos a la alteración que afecte a la movilidad, el cuidado de menores, discapacitados o familiar con enfermedad grave o situación de dependencia, embarazo, familia monoparental, residencia en una localidad situada a más de 30 kms. de distancia del lugar de trabajo o estudios relacionados con el puesto de trabajo y se adjudica un punto por estudios reglados presenciales sin relación con el puesto y por tener más de 60 años. En caso de empate, primará la antigüedad.
- En la Comunidad Valenciana, se atribuye una puntuación en base a los criterios de aspectos relacionados con la vida familiar y laboral –incluyendo la distancia al lugar de trabajo– (hasta un máximo de 19 puntos), antigüedad en la administración (hasta 3 puntos) y otros aspectos, en los que hace referencia al grado de discapacidad igual o superior al 33% y por razón de enfermedad larga o crónica no sea posible realizar la jornada laboral completa (hasta 2 puntos).
- En el caso extremeño, se distingue entre conciliación de la vida familiar y personal con la laboral (hasta 7,5 puntos), familia monoparental (2 puntos) discapacidad o afección a la movilidad (5 puntos), distancia de desplazamientos (hasta 2,5 puntos).
- La Orden gallega establece como criterios de preferencia sin asignar puntuación los de personas víctimas de violencia de género, trabajadoras embarazadas, personas con discapacidad, mayores de 60 años, personas con necesidades de conciliación, tiempo y distancia de desplazamiento al lugar de trabajo y no tener autorizada compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto, utilizándose como criterio de desempate el de la antigüedad y pudiendo incluir la Comisión técnica de seguimiento motivadamente algún otro criterio de desempate.
- El Decreto vasco contempla el siguiente baremo en orden de preferencia: salud laboral (discapacidades permanentes o temporales), empleadas víctimas de violencia de género, conciliación de la vida familiar y laboral, tiempo y distancia de desplazamiento al lugar de trabajo o dificultad para acceder al transporte público, realización de estudios relacionados con el puesto, o realización de estudios reglados no relacionados con el puesto o desarrollo de una actividad en el sector público o privado con la que se tiene autorizada la compatibilidad.

Más allá de estas exigencias, la singularidad del empleo público –en el que la prestación presencial y asistencial tiene una radical importancia (Gorriti Bontigui y Jiménez Asensio, 2020)– hace imprescindible un análisis previo de los puestos susceptibles de ocuparse bajo esta modalidad. En este análisis, resulta fundamental una estrecha colaboración entre políticos y técnicos. Además, las particularidades de la organización administrativa obligan a prestar especial atención a la hora de diseñar estos puestos a cuestiones relativas a la protección de datos, comprobando que exista un nivel de seguridad suficiente en el lugar en el que se trabaja para manejar datos sensibles sin peligro de que ello pueda suponer una amenaza para la seguridad de las personas. En conexión con lo anterior hay que destacar que, pese a su importancia, pocas normas autonómicas de las dedicadas a la regulación del teletrabajo hacen referencia específica a la necesidad de tener en cuenta esta circunstancia en las RPT. Como excepción, puede citarse el Decreto aragonés o el castellano y leonés.

La descripción del puesto de trabajo está directamente ligada a la posible prestación del trabajo a través de esta modalidad, como indicó el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo de 16 de julio de 2002 y la jurisprudencia ha tenido la ocasión de aclarar, con base en la normativa autonómica, qué puestos de trabajo son susceptibles de desarrollarse en régimen de teletrabajo.

En este sentido resulta fundamental la referencia a las relaciones de puestos de trabajo como instrumento de ordenación del personal en la administración. La falta de aprobación de las RPT o de referencia directa en ellas a la posibilidad de que un puesto pueda desarrollarse a través del teletrabajo, no limita el derecho de los empleados públicos a ejercerlo. Así lo han indicado sentencias de Tribunales Superiores de Justicia como la Sentencia 78/2019 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 1 de Toledo de 23 de abril de 2019 o la STSJ Castilla-La Mancha 4/2020 de 13 de enero de 2020.

Otra cuestión de singular importancia es la necesidad de repensar la forma de diseñarlas para dar cabida al teletrabajo en el seno de la administración. Además de no reflejar con la suficiente concreción en muchos casos la labor desarrollada por los empleados públicos, las RPT tienen un carácter estático, lo que resulta poco compatible con el teletrabajo.

La llegada de esta modalidad demanda que las RPT se doten de un carácter flexible y dinámico para reflejar, no solo la relación de puestos que son plenamente «teletrabajables» sino también los que no lo son bajo ningún concepto y los que pueden serlo parcialmente, ya que el artículo 47.bis TREBEP indica la compatibilidad en relación de la modalidad presencial con el teletrabajo (Sala Franco, 2020, p. 158). Además, es preciso que indiquen «qué porcentaje de las actividades del puesto de trabajo, o incluso de un servicio pueden realizarse en remoto y cuáles no» (Mazo Somarriba, 2021, p. 138). Ello en plena conexión con los objetivos establecidos, que en el ámbito del teletrabajo deben relacionarse y medirse conforme a términos cualitativos más que cuantitativos.

Resulta fundamental, además, profundizar en los efectos que el teletrabajo tiene en la relación orgánica y de servicio (García-Trevijano Fos, 1954, p. 53). El avance en las TIC ha desdibujado las funciones atribuidas a los distintos empleados públicos obligándonos a replantearlas (sirva como ejemplo que algunas de las actividades tradicionalmente atribuidas a los empleados que desarrollaban un trabajo administrativo, han pasado a ser desempeñadas por otros que no tenían este tipo de funciones atribuidas, con la excusa del necesario uso de la firma electrónica y la informatización de las relaciones intra-administrativas) (Rastrollo Suárez, 2021b, p. 170). Estas circunstancias deben considerarse en los instrumentos de gestión.

3.3. La recuperación del concepto «necesidades del servicio» o necesidades de la organización administrativa

Como causa para denegar, suspender temporalmente o revocar las autorizaciones para teletrabajar, se habla comúnmente de «necesidades del servicio» en las legislaciones autonómicas (Decreto balear, Decreto castellano y leonés, Decreto castellano-manchego, Decreto riojano, Decreto vasco, Decreto valenciano u Orden gallega) y, como señalamos al inicio de este estudio, el concepto se ha introducido también en el artículo 47.bis TREBEP. Este concepto –cuyo análisis en profundidad es necesario recuperar– es uno de los grandes elementos diferenciales del teletrabajo en la administración con respecto al desarrollado en el sector privado.

El concepto jurídico indeterminado «necesidades del servicio» implica que –a diferencia de lo que ocurre en el supuesto de que la administración esté ante el ejercicio de una potestad discrecional– esta se ve en la obligación de justificar su decisión. Como dejó de manifiesto el Tribunal Supremo, al hablar de «necesidades del servicio» no nos referimos a la discrecionalidad administrativa, «en la que, por ser indiferentes

las opciones, la administración puede elegir libremente. Al contrario, la valoración de la concurrencia o no de dichas *necesidades* ha de hacerse en función de datos objetivos, contrastables, y, desde luego, es susceptible de revisión judicial» (FJ1 STS de 22 de diciembre de 2006).

Tiene, por tanto, la administración que acreditar el supuesto de hecho concurrente y motivar debidamente la decisión tomada, evitando decisiones carentes de justificación, como han puesto de manifiesto el FJ7 de la STS de 9 de julio de 1987, la SAN de 11 de enero de 2002, el FJ 3 de la STS de 22 de diciembre de 2004 o el FJ 3 de la STS de 7 de abril de 2011. La referencia a las necesidades del servicio, supone la necesidad de «aportar al expediente el material probatorio necesario para acreditar que su decisión viene apoyada en una realidad fáctica que garantiza la legalidad y oportunidad de la misma, así como su congruencia con los motivos y fines que la justifica» (SAN de 11 de enero de 2002). La jurisprudencia ha concluido, además, que el concepto no puede ser utilizado «como excusa o justificación de una denegación fundada en norma jurídica habilitante, cuando no se expresan qué razones o causas integran aquel concepto en una determinada relación jurídica administrativa» (STS de 17 de marzo de 2011).

La ausencia de estos requisitos, implicará la ineficacia de la decisión tomada por la administración al denegar, suspender o revocar las autorizaciones por incumplirse las exigencias contenidas en el artículo 39 LPAC. En este sentido y en relación al teletrabajo, el FJ 5 de la Sentencia 00016/2017 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Palencia, entendió que no podía motivarse la denegación del permiso para teletrabajar a un empleado público en «una genérica remisión a la plantilla de personal y a la eficacia de las funciones». Por su parte, la Sentencia 29/2016 del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León determinó –al referirse a las razones que llevaron a denegar a la recurrente la autorización para teletrabajar amparándose en las «necesidades del servicio»–, que estas no podían justificarse en que «la complicada situación del Centro en materia de personal técnico, (...) ha dado lugar a que existan tareas atrasadas pendientes de realizar, y decimos que tales circunstancias no encuentran acomodo en tal concepto jurídico indeterminado, por cuanto ha sido la propia Administración la que nunca ha designado ninguna persona que sustituyese a la actora durante sus bajas y excedencias, a pesar de las reiteradas solicitudes formuladas al respecto».

La jurisprudencia también ha rechazado el argumento, en el supuesto de denegación de autorizaciones, de que la documentación manejada por el trabajador (concretamente la notificación domiciliaria de resoluciones) esté «sometida a la legislación vigente en materia de protección de datos, no pudiendo autorizarse las salidas de este tipo de material a un domicilio particular sin incumplir las obligaciones en materia de custodia de dicha información» (ST 119/2018 del Juzgado de lo Contencioso Administrativo 3 de Valladolid de 18 de junio).

En un sentido similar el FJ 4 de la STSJ Castilla y León 1701/2019 de 22 de enero de 2019 determinó que «no es suficiente con alegar en términos generales que es necesario proteger los datos sensibles de las personas afectadas por los procedimientos en cuya tramitación interviene (...), sino que es preciso demostrar que tecnológicamente es imposible garantizar la protección de datos y que, por ello, se deniega la solicitud», afirmando a su vez en la misma resolución –con fundamento en el Decreto 9/2011, de 17 de marzo, por el que se regulaba la jornada de trabajo no presencial mediante teletrabajo en la administración de la Comunidad de Castilla y León– que «ha de ser la administración quien asegure esa protección de los datos y solo cuando ello fuese imposible por razones tecnológicas podrá denegar, en su caso, la solicitud, pero, como se ha dicho, no hay ninguna prueba de ello, más allá de una alegación genérica».

En este epígrafe se hace preciso poner de relevancia que numerosas legislaciones autonómicas prevén la posibilidad de establecer o paralizar unilateralmente el teletrabajo en la administración pos situaciones extraordinarias. En este sentido, la disposición adicional primera de la Orden aragonesa contempla que el teletrabajo puede suspenderse temporalmente «por circunstancias sobrevenidas que afecten a la persona empleada o a las necesidades organizativas que justifiquen la medida», además de poder ser automáticamente revocada en determinados supuestos expresamente previstos en el artículo 17.1². A su vez, puede acordarse por la Dirección General competente, previa negociación colectiva, la prestación en esta moda-

² a) Por necesidades organizativas debidamente justificadas.

b) Por el transcurso del plazo establecido, salvo prórroga.

c) Por incumplimiento de las funciones, tareas y objetivos establecidos.

d) Por modificación sustancial de las funciones o tareas desempeñadas por la persona empleada pública.

e) Por mutuo acuerdo entre la persona empleada pública y la Administración.

f) Por cese en el puesto de trabajo de la persona empleada pública. La persona que le sustituya deberá presentar la correspondiente solicitud si desea prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo.

lidad aunque no se reúnan los requisitos previstos en casos de extraordinaria y urgente necesidad y/o por razones de interés público legalmente acreditadas. Por su parte, la disposición adicional primera del Decreto castellano-manchego determina que la posibilidad de establecer un régimen excepcional de prestación de servicios en modalidad no presencial por la consejería competente en materia de función pública a iniciativa propia o de otras afectadas, informando a las organizaciones sindicales «en situaciones extraordinarias motivadas por razones de emergencia sanitaria, por necesidades de prevención de riesgos laborales, así como por cualquier otra circunstancia de fuerza mayor que impida o haga no aconsejable el desarrollo del trabajo de forma presencia» o «cuando no sea posible un traslado por motivos de violencia de género o cuando la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo garantice de forma más efectiva la protección de la persona empleada pública víctima de violencia de género».

3.4. Potestad de autoorganización, plan individual y programa de teletrabajo

La proyección del principio de eficacia en el entorno de la organización administrativa se materializa a través del ejercicio de potestad de autoorganización, de la que dispone la administración para ordenar sus recursos en orden a la consecución de los fines que la justifican, como establece el artículo 106.1 CE (Castillo Blanco, 1992, p. 207). Como ha dejado de manifiesto el Tribunal Constitucional, el ejercicio poderes exorbitantes debe orientarse a garantizar la eficacia en la organización y prestación de los servicios públicos y la satisfacción de otros bienes constitucionalmente protegidos (la consecución, en definitiva del interés general), sin que sean admisibles discriminaciones carentes de justificación suficiente ni invocaciones injustificadas de la potestad que impliquen una actuación arbitraria (STS de 13 junio de 2007).

En tal sentido, la STC 178/1989 de 2 de noviembre puso de manifiesto que el principio de eficacia «debe presidir, junto con otros que ahora no hacen al caso, toda la actuación de la Administración Pública y, por tanto, la de su elemento personal (los funcionarios y, en general, los empleados públicos» incluyendo, como es obvio «lo que es previo a la actividad administrativa, la “organización” y, en consecuencia, el aparato burocrático o, dicho de otro modo, el régimen de la función pública, entendida ésta en sentido amplio». Ello deriva directamente de la cláusula de estado social y democrático de derecho a la que hace referencia el artículo 1.1 CE (Arroyo Yanes, 1995, p. 134).

Su desarrollo en el marco de la relación estatutaria otorga a la Administración la posibilidad de determinar las atribuciones asignadas al puesto ocupado por los trabajadores en un determinado momento (Aba Catoira, 2001; Castillo Blanco, 1992; García Macho, 1992; Lasagabaster Herrarte, 1994; López Benítez, 1994; Rastrollo Suárez, 2018). Este puesto de trabajo puede cumplir los requisitos para prestarse mediante modalidad o no, como dejó de manifiesto la STSJ Castilla-La Mancha 132/2018 de 18 junio. No obstante, esa potestad de organización cuenta con límites cada vez más marcados que se han puesto de manifiesto en el ámbito del teletrabajo: la jurisprudencia ha venido a establecer en resoluciones posteriores a la crisis sanitaria de 2020 como medida cautelar que los empleados, que temporalmente venían prestando su actividad laboral mediante teletrabajo, pudieran seguir haciéndolo pese a un pronunciamiento contrario de la administración empleadora, haciendo primar el derecho fundamental a la integridad física y a la protección de la salud. En tal sentido se pronunció la ST 41/2020 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Toledo de 20 de mayo de 2020.

Sobre el ejercicio de la potestad en el marco del teletrabajo ha tenido la oportunidad de pronunciarse el juzgado de lo contencioso-administrativo de Toledo a través del FJ2 de su ST 315/2021, poniendo de manifiesto que aunque la potestad supone autonomía para el diseño de las estructuras organizativas, su ejercicio no está exento de control o fiscalización judicial. Sobre la misma en este entorno se revela fundamental examinar la figura del plan individual. Múltiples legislaciones autonómicas hacen referencia a este (así los artículos 14 Orden aragonesa, 3.8 Decreto castellano y leonés, artículo 3 Decreto castellano-manchego, 3 Decreto catalán, 15 Decreto riojano 7 Decreto valenciano u 8 y 9 Decreto madrileño). Mediante el mismo, se pretende –de forma en buena medida consensuada– planificar el desarrollo de la actividad conforme a determinados parámetros previamente acordados entre administración y empleado, facilitando su evaluación posterior.

El plan cuenta con distintas definiciones en función de la norma autonómica que lo recoja. Así, en el Decreto castellano y leonés se describe como el «instrumento de determinación, seguimiento y evaluación de los objetivos de la persona trabajadora durante las jornadas trabajables» que «(...) deberá mantenerse permanentemente actualizado» y debe cumplimentarse tras cada jornada recogiendo las progresiones efectuadas por el teletrabajador en las funciones encomendadas, detallando además el inicio y la finalización de los periodos de interconexión y los objetivos a cumplir, tras lo que se refrendará por la persona supervisora. En el catalán como el documento suscrito entre supervisor y teletrabajador con el conocimiento del jefe de

la unidad directiva a disposición de la inspección general de servicios de personal, modificable en cualquier momento por mutuo acuerdo de quienes lo suscriben y en el madrileño como el instrumento de seguimiento y evaluación, permanentemente actualizado.

Respecto a la figura, el artículo 6 del Decreto catalán, alude a un contenido mínimo, formado por las tareas a realizar y los objetivos a alcanzar, la concreción de los días semanales a trabajar, las franjas horarias de disponibilidad obligatoria y el régimen de control y seguimiento de los objetivos y la evaluación. Además, en este supuesto, el plan sirve para reflejar el compromiso asumido por el teletrabajador a respetar a aplicar normativa y medidas específicas, recomendaciones de uso y normas de seguridad tanto en materia de ciberseguridad como en relación a la protección de datos y la confidencialidad. El Decreto riojano identifica como responsable al jefe del servicio titular del puesto de estructura de más alto nivel de la unidad administrativa (si bien la función se puede delegar) y las tareas que pueden realizarse bajo la modalidad, identificando objetivos y programación temporal, el horario o los días que se teletrabaja, las franjas de disponibilidad para la interconexión y coordinación y el régimen de control y seguimiento periódico de los objetivos y la evaluación. Por su parte, el madrileño señala la necesidad que su contenido esté formado por objetivos, calendario, controles, indicadores, descripción general del trabajo y organización, jornadas concretas de teletrabajo y presenciales, quién realizará la supervisión y otras cuestiones.

Mención aparte merece el programa de teletrabajo, instrumento particular del Decreto valenciano, concebido como «instrumento de planificación y gestión del empleo público en la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo», en el que constan «los elementos concretos de aplicación a la tipología de los puestos de trabajo incluidos en el mismo». En la normativa valenciana, se complementa la posibilidad de la solicitud individual a partir del plan personal con la lógica colectiva a partir de la cual el acceso al teletrabajo se produce generalmente a partir de la aprobación de un programa dirigido a un colectivo homogéneo de empleados públicos. Se trata de una herramienta interesante, en la medida en que favorece que las autorizaciones en materia de teletrabajo se coordinen en tiempo real con las políticas que se están implementando en la administración en otros aspectos.

3.5. Una nueva forma de control

En el teletrabajo el control y la entrega de trabajo se producen a distancia. La dificultad para controlar el tiempo efectivamente trabajado en un primer momento y el exceso de control y el derecho a lo que hoy se denomina de forma genérica «derecho a la desconexión digital» (Huws et al., 1996, p. 72), han sido importantes obstáculos para impulsar masivamente el teletrabajo en las administraciones.

En las legislaciones autonómicas sobre la materia, el teletrabajo se controla fundamentalmente a partir de la emisión de informes. Hay que distinguir informes fundamentalmente de dos tipos.

En primer lugar, los que se tienen que producir para autorizar el inicio de la actividad laboral en esta modalidad, su extinción, el hecho de que se reúnan determinados requisitos (relativos a la idoneidad del lugar para desarrollar la modalidad o el cumplimiento de los requisitos en materia de prevención de riesgos laborales) o su prórroga, e incluso en relación a la ponderación de las referencias contenidas en el baremo para otorgar preferentemente el acceso al teletrabajo a determinados trabajadores en el supuesto de existir limitaciones. Mención aparte, aunque dentro de este grupo, merece la Orden gallega, que prevé la emisión de un informe para poder teletrabajar aunque el puesto de trabajo ocupado en principio no sea susceptible de prestarse mediante esta modalidad. Entre este tipo de informes nos encontraríamos:

- El caso aragonés, respecto a la prórroga o para acreditar enfermedad grave o accidente de padres o madres, hijos o hijas, hermanos o hermanas, cónyuge o pareja de hecho o estable no casada por parte del órgano de personal (artículo 7 Orden aragonesa).
- El balear, por parte del jefe de la unidad en relación a la concurrencia de los requisitos exigidos (artículo 6 Decreto balear).
- El castellano y leonés, para iniciar el procedimiento de solicitud por parte del superior (artículo 13 Decreto castellano y leonés).
- El caso castellano-manchego, del responsable de la unidad administrativa o centro de trabajo de adscripción del puesto para el inicio del procedimiento (artículo 15 Decreto castellano-manchego).
- El caso catalán, de la unidad directiva para el inicio del procedimiento y de los Servicios y Direcciones de centro sobre si las funciones son susceptibles de ser desempeñadas mediante teletrabajo (artículo 5 Decreto catalán).

- El caso gallego, por parte de los centros directivos competentes sobre la posibilidad de que la actividad pueda desempeñarse mediante teletrabajo aunque inicialmente esté excluida o sobre la presencia mínima y de la Agencia para la Modernización Tecnológica y el órgano de adscripción del puesto sobre si la adaptación del puesto de trabajo a los requisitos exigidos por parte (artículo 5 Orden gallega).
- El riojano, por parte del titular del órgano administrativo o responsable del Organismo Autónomo del que dependa la persona solicitante sobre si el puesto es susceptible de desarrollarse mediante la modalidad y reúne los requisitos exigidos, si es compatible con las necesidades del servicio, el establecimiento del horario o días de trabajo no presencial y la designación del responsable del plan evaluador (artículo 7.3).
- El madrileño, por el centro directivo para iniciar el procedimiento (artículo 5 Decreto madrileño).
- El vasco, por los órganos a los que estén adscritas orgánicamente los solicitantes, que deben emitir un informe favorable en el plazo de diez días.

En segundo lugar, los que tienen que ver con la evaluación y control globales de su desarrollo. Entre estos informes nos encontraríamos:

- El caso castellano-manchego, en el que la Comisión interdepartamental de seguimiento del teletrabajo que tiene atribuido «estudiar, analizar y valorar el resultado de los informes globales de evaluación y seguimiento que tienen que emitir con una periodicidad semestral los jefes superiores del personal de consejerías y sus organismos autónomos sobre su ámbito competencial, realizar un seguimiento de los resultados de las evaluaciones periódicas individuales sobre la prestación, elaborar un informe anual de seguimiento y formular propuestas de mejora».
- El caso valenciano, en el que la Dirección general competente en materia de tecnologías de la información, emite favorable respecto a la idoneidad de los medios tecnológicos necesarios y la Comisión de control y seguimiento analiza los informes presentados con *consellerías* u organismos.
- El caso gallego, en el que la Comisión técnica de seguimiento del teletrabajo elabora un informe anual de seguimiento (artículos 16 y 17 Orden gallega).
- El caso madrileño, en relación a los informes estadísticos de la Agencia para la administración digital sobre incidencias vinculadas a las comunicaciones y los de los órganos competentes en materia de personal (artículo 22 Decreto madrileño) o del informe de seguimiento anual que incluye datos cuantitativos, valoración de los cualitativos, medición de resultados, grado de eficiencia, identificación de incidencias y deficiencias y propuestas de mejora, elaborado por la Comisión interdepartamental (artículo 23 Decreto madrileño).

Cabe resaltar el contenido de la disposición transitoria tercera de la Orden gallega, que determina que el control, hasta que se determinen los procedimientos y herramientas informáticas pertinentes, se llevará a cabo por el propio trabajador con el acuerdo del supervisor mensualmente, a partir de los objetivos establecidos en el plan de trabajo a través de los instrumentos y medios tecnológicos disponibles. En el caso de requerírsele, el teletrabajador también tiene la obligación de emitir una memoria de la actividad, con el visto bueno del supervisor. Además de esta, el teletrabajador debe emitir una segunda memoria en relación con la planificación general del trabajo de los siguientes seis meses, elaborada por el responsable del órgano de adscripción (Villalba Sánchez, 2021, p. 387).

Los recelos que despierta la falta de control que se presume del teletrabajador en esta modalidad (Carrrodegas Méndez, 2020), aconsejan tener especialmente en cuenta la necesidad de garantizar que los medios digitales utilizados para el control de la actividad laboral expresamente citados por algunas legislaciones autonómicas –como la madrileña–, además de no lesionar el derecho a la intimidad de los trabajadores, tampoco llevan a articular la evaluación en base a criterios meramente presentistas (García Miguélez, 2021, p. 119). El teletrabajo se encuentra inevitablemente vinculado a la consecución de resultados y, por lo tanto, a la evaluación. Este extremo debe conciliarse con otro no menos importante: el de la intimidad.

3.6. Evaluación del desempeño y formación

La evaluación del desempeño tiene una doble dimensión como derecho y deber (Rastrollo Suárez, 2018, p. 262). Por lo tanto, si se desarrolla en un ámbito especialmente sensible a la vulneración de derechos del empleado público, el primer punto que hay que destacar es la necesidad de preservarlo. En segundo lugar, habrá que examinar la forma en la que debe modularse.

La exigencia de impulsar una nueva forma de gestión debe traducirse en el impulso a la colaboración en equipo, evitando que el teletrabajo se traduzca, a consecuencia de los riesgos psicosociales que tiene asociados, en aislamiento (Meléndez Morillo-Velarde, 2014, p. 433; Peres Díaz, 2021, p. 203). En el ámbito autonómico se han producido ya correcciones en este sentido: el artículo 16 del Decreto 45/2013, de 5 de diciembre –ya derogado–, que regulaba la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos sin determinar los parámetros ni la forma, establecía la obligación que Jefe de servicio o superior jerárquico periódicamente y también al final de la prestación, emita un informe determinando el grado de consecución de los objetivos marcados en el informe inicialmente elaborado por él mismo (artículo 16 Decreto riojano).

En lo referente a la dirección y coordinación, es necesario destacar la habilidad –el «talento» al que hace referencia el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Rastrollo Suárez, 2021a, p. 87)– que precisamos buscar en los encargados de dirigir y coordinar, teniendo en cuenta las particulares circunstancias que envuelven esta modalidad laboral. Ello, en la medida en que los trabajadores resultan en buena medida invisibles a los ojos de sus superiores y el espacio y el tiempo adquieren un sentido distinto, lo que tiene una proyección directa sobre los resultados a evaluar, que debe medirse especialmente en términos de calidad.

Es preciso que la evaluación se realice en este contexto mediante el plan o programa de teletrabajo, con la participación de supervisor y empleado (teniendo en cuenta en todo caso la modulación de la autonomía de la voluntad, condicionada al interés general) y entendiendo que el teletrabajo debe contribuir a «una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento», como determina el Decreto castellano-manchego. Si no lo hace, difícilmente será justificable la adopción de la modalidad en periodos en los que la emergencia no lo exija.

Cabe además destacar en este sentido lo previsto por el artículo 7 del Decreto valenciano, que establece que el control y la evaluación se llevan a cabo en torno al cumplimiento de objetivos o consecución de resultados, por lo que en ella es fundamental lo determinado en el programa de teletrabajo o plan personal de teletrabajo. También, se referencian los periodos mínimos de interconexión y la labor de las personas responsables de las unidades administrativas, que deben llevar a cabo la evaluación. En el mismo sentido se pronuncia el Decreto riojano, ligando el permiso y la continuidad en la modalidad a la consecución de los resultados establecidos en el plan de evaluación. No nos parece sin embargo adecuado en el esquema de la función pública el impulso a mecanismos de autoevaluación, como contiene la Orden gallega. En todo caso, será preciso impulsar una nueva forma de evaluación basada en las características anteriormente apuntadas por parte de supervisores suficientemente capacitados.

En las legislaciones sobre teletrabajo se prevé, por una parte, una obligación de formación previa para acceder a la modalidad y, por la otra, la equiparación del derecho a la formación de teletrabajadores y empleados presenciales como base –entre otros requisitos– para el desarrollo de la carrera administrativa. En este sentido pueden mencionarse las legislaciones catalana, que exige una formación obligatoria previa incorporada en la programación anual de la Escuela de Administración Pública de Cataluña y las unidades responsables de formación de los departamentos (artículo 9 Decreto catalán), extremeña, que determina la formación obligatoria antes del cambio de modalidad (artículo 9 Decreto extremeño), gallega, que menciona la participación directa de la Escuela Gallega de Administración Pública en lo relativo a formación específica (artículo 15 Orden gallega), riojana, que se refiere a la formación obligatoria e impartida por la Escuela riojana de administración pública con anterioridad a acceder a esta modalidad de trabajo (artículos 4.1.d y 18.2 Decreto riojano) o vasca –que hace referencia a la formación organizada por el Instituto vasco de administración pública– (artículos 2, 3, 11, 15 y 16 Decreto vasco).

También, esta formación específica se contempla como un deber de todos los seleccionados para participar en los programas de teletrabajo (artículo 10 Decreto valenciano). Otras legislaciones –como la castellano y leonesa y la valenciana– reconocen expresamente el derecho a la formación respecto a esta modalidad.

Muy criticable resulta, sin embargo, la referencia que encontramos en la legislación balear, que tan solo contempla la obligación de entregar a los teletrabajadores un manual relativo a cuestiones como «la evaluación por objetivos, prevención en laborales, protección de datos, seguridad informática y confidencialidad administrativa» y a los encargados de la supervisión otro referente a «técnicas de evaluación, dirección por objetivos, planificación y gestión y formas de cumplir la jornada de trabajo no presencial», lo que resulta manifiestamente insuficiente (artículo 12 Decreto balear).

3.7. Derechos y deberes en el marco del teletrabajo

Las legislaciones autonómicas suelen referirse a la necesidad de salvaguardar los derechos de los empleados públicos en el marco del teletrabajo, particularmente en lo referente a la intimidad, la formación, la promoción interna, la desconexión digital o la protección de datos. Su garantía en el entorno digital exige poner un especial cuidado en el respeto a la intimidad al diseñar los medios de control. En este sentido, resulta fundamental la determinación de los periodos de interconexión (en los que el empleado debe estar necesariamente disponible) en el plan individual de trabajo, pues como indicó el FJ5 de la Sentencia 151/2021 del juzgado de lo contencioso-administrativo de Toledo de 28 de mayo de 2021 «el teletrabajo no disminuye la disponibilidad ni el horario, lo que modifica es la forma de prestación en relación a dicha disponibilidad».

El derecho a la desconexión digital reconocido por el TREBEP a partir de la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, debe ser especialmente tutelado en el ejercicio de esta actividad laboral, impidiendo que los periodos de interconexión establecidos supongan alguna limitación injustificada al mismo. Esta misma norma debe servir como base para proteger los derechos de los trabajadores públicos en lo relativo a la protección de datos.

La formación es un derecho y un deber directamente relacionado con la evaluación del desempeño. De ella dependen el reciclaje y la continua adaptación al entorno de los trabajadores. En el ámbito de esta modalidad laboral esta puede y debe impartirse digitalmente –con las ventajas y oportunidades que ello supone–. Aunque algunas legislaciones autonómicas lo prevén expresamente, no todas hacen referencia a la necesidad de formarse en competencias vinculadas al teletrabajo y menos aún a la relevancia de la formación continua, lo cual debería referenciarse en todas obligatoriamente. En este sentido, destaca la muy generalizada referencia a las escuelas autonómicas de administración pública como órgano encargado de realizar esta actividad (artículos 15 de la Orden gallega, 18 Decreto riojano o 17 Decreto Vasco por ejemplo). Además, debe hacerse una mención expresa a la necesidad establecida en el artículo 6.d) Decreto castellano y leonés de contar con el certificado en competencias digitales³.

También es preciso favorecer que en la situación de posible aislamiento respecto a los compañeros de trabajo se favorezca la relación con ellos y la posibilidad de ejercer derechos sindicales sin restricciones, a través de mecanismos como chats u otros espacios similares alojados en las plataformas. Cabe señalar que muchas normas autonómicas impulsan una activa participación sindical en el seguimiento de la modalidad.

El derecho a ser provisto de los equipos necesarios para la realización del teletrabajo que sirvan para garantizar los derechos anteriormente mencionados –como los relativos a la intimidad y la protección de datos– y la conexión, deben entrañar a su vez una serie de deberes, como la utilización del equipo para las finalidades expresamente previstas, lo cual, como apuntan la mayor parte de las legislaciones autonómicas, es susceptible del pertinente control. Hacen referencia a la obligación de proveer del equipo necesario el artículo 6 de la Orden aragonesa, el artículo 3 del Decreto castellano-manchego o el artículo 16 del Decreto valenciano. Por el contrario, el Decreto balear o el decreto catalán exigen tener un equipo propio. Como vimos en las páginas iniciales, la legislación básica estatal obliga a su puesta a la puesta a disposición de los empleados públicos.

3.8. Entidades de regulación del teletrabajo

Las legislaciones autonómicas contemplan la creación de una serie de órganos, entre los que podemos mencionar los siguientes:

- El Órgano de seguimiento aragonés, dependiente de la dirección general competente en materia de función pública, con funciones de evaluación, estudio y análisis sobre el funcionamiento del teletrabajo o la satisfacción de los empleados, elaboración de propuestas de mejora y solución de las discrepancias que puedan surgir, elaboración de una memoria anual y recopilación y actualización de la legislación y las experiencias desarrolladas sobre la materia en las distintas administraciones.
- La Comisión interdepartamental de seguimiento del teletrabajo castellano-manchega, configurada como «órgano colegiado encargado del seguimiento de la prestación de servicios en modalidad de

³ Según la disposición transitoria quinta, hasta la entrada en vigor de la norma que lo regule «la persona solicitante de teletrabajo deberá presentar una declaración responsable de que posee los conocimientos suficientes en dichas competencias que garanticen la aptitud para el teletrabajo.».

teletrabajo en la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y sus órganos autónomos» (artículo 18 Decreto castellano-manchego). Tiene atribuido el establecimiento de criterios comunes sobre la política de teletrabajo y el estudio, análisis y valoración del resultado de los informes globales de evaluación y seguimiento que tienen que emitir con una periodicidad semestral los jefes superiores del personal de consejerías y sus organismos autónomos en relación a su ámbito competencial. Además, es responsable del seguimiento de los resultados de las evaluaciones periódicas individuales sobre la prestación, elabora un informe anual de seguimiento y formula propuestas de mejora.

- La Comisión de evaluación del teletrabajo en la administración de la *Generalitat* de Cataluña, se define en el Decreto catalán «órgano técnico de seguimiento y evaluación de la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo, adscrito a la secretaría de Administración y Función Pública». Tiene atribuido el seguimiento y la evaluación de resultados, así como la realización de propuestas de mejora de la prestación, habiendo de remitir sendos informes a la Comisión interdepartamental de administración y personal.
- La Comisión de control y seguimiento del teletrabajo de la administración de la *Generalitat* valenciana, que se encarga del seguimiento y evaluación del teletrabajo en la administración autonómica. El Decreto valenciano reconoce entre sus funciones las de responder a las consultas recibidas sobre los procedimientos de gestión y aplicación de programas de teletrabajo y proponer al órgano competente en materia de formación de las características y contenidos de las acciones formativas. Además, es la encargada de centralizar la información sobre propuestas presentadas para la aprobación de programas de teletrabajo, actuaciones resultantes de los procedimientos de incorporación a estos, solicitudes de autorización de planes personales, actuaciones consecuencia de procedimientos contradictorios que den lugar a la finalización en la prestación mediante teletrabajo, modificaciones o suspensiones temporales de autorizaciones para teletrabajar o resultado de la evaluación de la repercusión de la prestación de servicios en esta modalidad realizada por la Inspección general de servicios y, por último, de analizar los informes presentados sobre la materia por las distintas *consellerías* u organismos.
- La Comisión de Seguimiento riojana, es el órgano de seguimiento en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Comunidad que, más allá de actuar como órgano de interpretación y seguimiento del Decreto riojano y de contar con competencias de mediación y arbitraje en caso de conflicto, tiene como competencias específicas las de conocer las incidencias que se produzcan, conocer de las solicitudes autorizadas y denegadas, elaborar criterios interpretativos para la aplicación del Decreto autonómico, arbitrar los problemas o conflictos que se den en el ámbito del teletrabajo y vigilar el cumplimiento de lo establecido normativamente.
- La Comisión interdepartamental y la Comisión de seguimiento se referencian por el Decreto madrileño. La primera tiene como principal atribución elaborar un informe de seguimiento anual en materia de teletrabajo conteniendo los datos cuantitativos, la valoración de los cualitativos, medición de resultados, grado de eficiencia, identificación de incidencias y deficiencias y propuestas de mejora. La segunda, con una composición paritaria entre representantes de la administración y de las organizaciones representadas en la mesa general de negociación en proporción a su representatividad, tiene como principal misión conocer y debatir sobre el informe elaborado por el anterior órgano y proponer medidas de mejora.

Del examen de los órganos anteriormente mencionados, podemos destacar su limitada autonomía y su incapacidad generalizada para resolver recursos, ciñéndose en la práctica su actividad, en muchos casos, a la de consulta, elaboración de informes y seguimiento. Cabe destacar en este punto las dificultades que tienen los legisladores autonómico y estatal en materia de función pública a la hora de impulsar la aparición de órganos verdaderamente independientes en el desarrollo de sus funciones, como la *Merit Systems Protection Board*, propia del sistema estadounidense, o la *Autorità nazionale anticorruzione* característica del italiano instituida a partir de la reforma Brunetta. En este último supuesto –que podría servir como ejemplo, dadas las similitudes de España con el país transalpino– los sistemas de evaluación mediante órganos independientes –especialmente orientados a garantizar la publicidad–, aseguran la participación de académicos, asociaciones de consumidores y usuarios, sindicatos y otros grupos en la fijación de objetivos y la evaluación de los resultados (Rastrollo Suárez, 2018, p. 173). En esta misma línea y en relación con la implantación del teletrabajo en el sector público, la legislación italiana prevé la participación del *Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni* –Comité único de garantía para la igualdad de oportunidades, para la mejora del bienestar de las personas que trabajan y

contra la discriminación– o del *Organismo indipendente di valutazione della performance* –Organismo independiente de evaluación del desempeño– (Rastrollo Suárez, 2021b, p. 75).

4. CONCLUSIONES

El teletrabajo en el sector público se ha revelado un recurso imprescindible para asegurar la continuidad de la prestación de servicios públicos en situaciones de crisis, por lo que su regulación en el ámbito de la administración supone una exigencia incuestionable. Las nociones esenciales en relación al mismo incorporadas al TREBEP resultan excesivamente parcas y limitadas. El análisis jurídico-administrativo de las legislaciones autonómicas sobre teletrabajo en el sector público, que en algunos casos se remontan a principios de la segunda década del siglo XXI, resulta fundamental para entender su desarrollo y diseñar su futura evolución legislativa.

Pese a que originariamente el teletrabajo se vinculó fundamentalmente a la conciliación, la nueva regulación del teletrabajo debe contribuir decisivamente a la reforma y la modernización de la administración y resulta un pilar esencial para el desarrollo de distintas políticas públicas en aspectos como el medioambiental –reduciendo costes de desplazamiento–, la lucha contra la despoblación –al impulsar la deslocalización de puestos–, la mejora de las condiciones laborales para personas con discapacidad o el incremento en la duración de la vida laboral de los empleados públicos. Ello debe estar presente en los baremos autonómicos en virtud de los cuales se autoriza. El teletrabajo puede y debe ser, además, un reclamo de primer nivel para la atracción de talento al seno de la administración dando lugar, en definitiva, a que la función pública adquiera un carácter estratégico.

El teletrabajo exige repensar las relaciones de puestos de trabajo, incrementando su dinamismo. Estas deben servir para identificar qué puestos son susceptibles de ocuparse mediante esta modalidad y en qué porcentaje. También, ha demandado a la administración la reactivación del concepto «necesidades del servicio», además de la reflexión sobre el sentido y el contenido de la potestad de autoorganización y, con ello, sobre los fundamentos de la relación estatutaria que vincula a la administración con los empleados, en la medida en que el cumplimiento del principio de eficacia y la consecución del interés general condicionan y limitan de forma decisiva su utilización.

El teletrabajo exige la modulación de los derechos y deberes de los empleados bajo esta modalidad. En este aspecto, resulta fundamental la necesidad de luchar contra los riesgos psicosociales asociados al teletrabajo y combatir el aislamiento o las limitaciones al ejercicio del derecho de sindicación, así como de preservar la intimidad, la protección de datos y la protección de riesgos laborales. También exige replantearse las formas de evaluación y control en el seno de la administración, atendiendo ahora a aspectos más cualitativos que cuantitativos y respetando escrupulosamente los periodos de desconexión digital y de interconexión (pues lo que cambia es la forma de prestación y no la disponibilidad).

Por último, no debería perderse la oportunidad que la implantación del teletrabajo supone para reforzar desde el primer momento la autonomía de los órganos dedicados a la regulación de la función pública –en este caso los específicamente creados para el teletrabajo– para actuar de manera independiente en relación a la cuestión, resolviendo controversias, ofreciendo interpretaciones, proponiendo soluciones y garantizando el desarrollo de políticas públicas a largo plazo. Ello con independencia del color político de quien en cada momento gobierne cada administración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aba Catoira, A. (2001). *La limitación de los Derechos Fundamentales por razón del sujeto: los parlamentarios, los funcionarios y los reclusos*. Tecnos.
- Almonacid Lamelas, V. (2020). Regulado el teletrabajo para las AA.PP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP. *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados. Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, 11.
- Arroyo Yanes, L. M. (1995). *La carrera administrativa de los funcionarios públicos*. Tirant lo Blanch.
- Belzunegui Eraso, A. (2021). Teletrabajo, crisis de la COVID-19 y Administraciones Públicas: una mirada sociológica. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria – Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, número especial 4, 110-125. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvpg.19.2020.ab.06>
- Carrodegua Méndez, R. (2020, 24 de septiembre). La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública. *El Consultor de los Ayuntamientos*.
- Castillo Blanco, F. (1992). *Función pública y poder disciplinario del Estado*. Civitas.

- Castillo Ramos-Bossini, S. E. (2020). Administración digital y teletrabajo. *Documentación administrativa*, 7, 104-125. <https://doi.org/10.24965/da.i7.10893>
- 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*, 16, 118-133. <https://doi.org/10.24965/reala.i16.10951>
- Gala Durán, C. (2021a). Teletrabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral: ¿solución o trampa? En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 285-330). Aranzadi.
- Gala Durán, C. (2021b). El teletrabajo en las Administraciones Públicas. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 3, 69-94. <https://doi.org/10.12795/TPDM.2021.i3.06>
- García Macho, R. (1992). *Las relaciones de especial sujeción en la Constitución Española*. Tecnos.
- García Miguélez, M. P. (2021). *El teletrabajo: antes, durante y tras el coronavirus*. Aranzadi.
- García-Trevijano Fos, J. A. (1954). Relación orgánica y relación de servicios en los funcionarios públicos. *Revista de Administración Pública*, 13, 53-101. <https://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revista-de-administracion-publica/numero-13-eneroabril-1954/relacion-organica-y-relacion-de-servicio-en-los-funcionarios-publicos-3>
- Gorriti Bontigui, M. y Jiménez Asensio, R. (2020). Teletrabajo: ¿aporía o ejemplo? [entrada de blog]. *La Mirada Institucional*. Disponible en <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/05/10/teletrabajo-aporia-o-ejemplo/> (consultado el 16 de marzo de 2022).
- Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K. y Trova, V. (1996). *Teleworking and gender* [IES report 317]. The Institute for Employment Studies, University of Sussex. <https://www.employment-studies.co.uk/resource/teleworking-and-gender>
- Jiménez Asensio, R. (2020). La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia [ponencia presentada en la sesión del día 29 de septiembre de 2020 en el Seminari de Relacions Collectives organizado por la Federació de Municipis de Catalunya]. Disponible en <https://rafaeljimenezasensio.files.wordpress.com/2020/10/fmc-ponencia-teletrabajo.pdf> (consultado el 16 de marzo de 2022).
- Lasagabaster Herrarte, I. (1994). *Las relaciones de sujeción especial*. Civitas.
- López Benítez, M. (1994). *Naturaleza y presupuestos constitucionales de las relaciones especiales de sujeción*. Civitas.
- Mazo Somarriba, L. (2021). Criterios y procedimientos para decidir qué puestos son susceptibles de teletrabajo. *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria – Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, número especial 4, 126-145. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvvgp.19.2020.ab.07>
- Meléndez Morillo-Velarde, L. (2014). Los riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías implantadas en los puestos de trabajo. Análisis desde la perspectiva del Derecho del trabajo. En C. San Martín Mazzucconi (dir.), *Tecnologías de la información y la comunicación en las relaciones de trabajo: nuevas dimensiones del conflicto jurídico* (pp. 433-490). EOLAS Ediciones.
- Mella Méndez, L. (2021). Valoración crítica del RD-Ley 28/2020, en especial sobre la protección de la salud en el trabajo a distancia. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 173-202). Aranzadi.
- Mellado Ruiz, L. (2021). La nueva regulación del teletrabajo en las administraciones públicas: entre la urgencia y la flexibilidad «de mínimos» en tiempos de pandemia. *Revista General de Derecho Administrativo*, 57. https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423823
- Peres Díaz, D. (2021). Riesgos psicosociales asociados al uso de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC). La tutela preventiva en el Derecho de la Unión Europea y España con especial referencia al teletrabajo. En M. Rodríguez Piñero Royo y A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 203-227). Aranzadi.
- Rastrollo Suárez, J. J. (2018). *Evaluación del desempeño en la administración: hacia un cambio de paradigma en el sistema español de empleo público*. Tirant lo Blanch.
- Rastrollo Suárez, J. J. (2021a). El talento como fundamento de una función pública postpandemia. En J. J. Rastrollo Suárez (dir.) y A. García Jiménez (coord.), *Guía para la planificación, gestión y ejecución de los fondos del Plan para la Recuperación, Transformación y Resiliencia* (pp. 87-109). Aranzadi.
- Rastrollo Suárez, J. J. (2021b). *Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público*. Aranzadi.
- Rastrollo Suárez, J. J. (2022). La integración del teletrabajo en la organización administrativa. *Revista General de Derecho Administrativo*, 59. https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=424636
- Sala Franco, T. (dir.) (2020). *El teletrabajo*. Tirant lo Blanch.
- Sánchez Morón, M. (2021). *Derecho de la Función Pública*. Tecnos.
- Thibault Aranda, J. (2000). *El teletrabajo*. Consejo Económico y Social.
- Telles Lima, J. (2021). *Medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: arma de doble filo para las mujeres. El caso del teletrabajo*. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 331-352). Aranzadi.
- Villalba Sánchez, A. (2021). *Teletrabajo y empleo público: una perspectiva autonómica*. En M. Rodríguez-Piñero Royo y A. Todolí Signes (dirs.), *Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente* (pp. 367-395). Aranzadi.