

# **CAPÍTULO X. NUEVAS TECNOLOGÍAS, RELACIONES DE TRABAJO Y ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: LA INCIDENCIA DE LA COVID-19 Y LAS DISFUNCIONES PROVOCADAS. ESPECIAL REFERENCIA A LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL MARCO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

JORGE BAQUERO AGUILAR

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga*

## **1. INTRODUCCIÓN**

La pandemia provocada por el SARS-CoV-2 (en adelante COVID-19) ha provocado una situación total y absolutamente desconocida para la población mundial en general. El tan inesperado virus nos ha llevado a comprobar límites insospechados hasta hace unos años provocando el confinamiento en sus domicilios de prácticamente toda la población en general en todo el ámbito internacional. Nuestro país no ha escapado a toda esta situación extraordinaria y sin parangón, y las medidas de confinamiento derivadas de la situación y decretadas por el Estado de Alarma así como toda la normativa de desarrollo posterior –todas ellas decretadas con el fin evitar la propagación del virus y de mantener la actividad productiva y las relaciones de trabajo en general entre otras muchas cuestiones– ha generado una situación también sin precedentes: que la mayoría de la población haga uso del teletrabajo como recurso para desarrollar su actividad.

En el ámbito de las Administraciones Públicas de nuestro país; exceptuando los cuerpos de seguridad, protección civil, bomberos, sanidad, etc., el desarrollo de la actividad ha debido desarrollarse forzosamente a través de medios telemáticos. El cierre físico de las instituciones ha puesto de manifiesto que el desarrollo e implantación de las nuevas tecnologías dentro de nuestras instituciones ha sido claramente insuficiente ante la magnitud de la situación. Derivado de todo ello se han producido gran cantidad de

“incidencias” en relación a la atención de la ciudadanía en general y de los operadores jurídicos en particular que ha culminado con un enorme colapso dentro de nuestras Administraciones.

Se analiza en este trabajo de forma genérica el recorrido de la implantación de las nuevas tecnologías dentro de nuestras Administraciones hasta el momento del estallido de la crisis, las disfunciones que se han puesto de manifiesto a raíz de la misma y las medidas adoptadas por el legislador al respecto de paliar toda esta abrupta, disruptiva e inesperada cuestión. Los datos estadísticos en relación al uso del teletrabajo dentro de nuestras instituciones hasta la situación de pandemia son también diseccionados observando el bajo nivel de implantación del mismo dentro del marco de nuestras instituciones. En estrecha relación con todo lo anterior, se analizan una serie de cuestiones suscitadas a raíz de la crisis sanitaria y el difícil papel que han tenido que soportar y “sobrellevar” los operadores jurídicos ante la ingente cantidad de lo que se ha venido en denominar como “*legislación de emergencia*” y las barreras evidenciadas de la e-Administración en nuestro país.

Dentro de toda esta vorágine legislativa que se ha producido, una de las prioridades del legislador nacional ha sido la tomar medidas y legislar en *pro* de modernizar nuestra Administración electrónica; así como el desarrollo normativo del teletrabajo en nuestro país que hasta el momento contenía un parco o prácticamente nulo desarrollo legal dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

En esa línea, analizamos la legislación al respecto tanto dentro de las relaciones laborales comunes como en el ámbito del empleo público de nuestro país, considerada en ambos casos por casi la mayoría de la doctrina como insuficiente su desarrollo normativo. No obstante así, la anorexia legislativa ha tenido mayor incidencia dentro del desarrollo legal en el marco de las Administraciones Públicas, lo que será analizado desde el punto de vista de los posibles problemas que puede que se planteen en un futuro en relación a dicha regulación y el trabajo a desarrollar por parte del personal que está sujeto a las relaciones de trabajo dentro de nuestras instituciones.

## **2. BREVES ANOTACIONES AL RECORRIDO DE LA IMPLANTACIÓN DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DENTRO DE NUESTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

La implantación de las nuevas tecnologías (en adelante, NNTT) dentro de las Administraciones Públicas en nuestro país (en adelante AAPP) es algo que ya posee bastante recorrido<sup>1</sup>. Inicia su andadura allá por los años 90 del pasado siglo

---

<sup>1</sup> Obsérvese el interesante análisis de la cuestión que se realizaba en 2011 –en relación a la aplicación de los medios tecnológicos dentro de las AAPP y el impulso de la administración electrónica y sus beneficios antes de la publicación del Informe CORA y de la promulgación y entrada en vigor de las Leyes 39 y 40/2015– en: PARDO, L. “Aplicación de las nuevas tecnologías en la Administración pública”. *Revista de Contabilidad y Dirección*. Vol. 13, año 2011. Págs. 105-126. Disponible en: [https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Aplicacion\\_de\\_las\\_nuevas\\_tecnologias\\_en\\_la\\_Administracion\\_Publica.pdf](https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Aplicacion_de_las_nuevas_tecnologias_en_la_Administracion_Publica.pdf) . En este trabajo se apostaba por una modernización de las AAPP en el sentido en el que la venimos conociendo actualmente, y se auguraba una “*nueva era de la Función Pública*” lo que; con los convenientes matices y la pertinente adaptación, podríamos extrapolar a la situación actual una vez llevados a cabo los avances previstos por este autor. Aun así, desde nuestro punto de vista, nos volvemos a encontrar –superados los límites expuestos en aquel momento- ante un nuevo escenario donde consideramos oportuno dar “*una vuelta de tuerca*” más a la implantación y desarrollo de las NNTT dentro de nuestras AAPP, puesto

expandiéndose de forma casi generalizada a mediados de dicha década con la introducción de la navegación por internet. Su consolidación dentro de las AAPP<sup>2</sup> viene de la mano de la entrada en vigor de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* (BOE núm. 236, de 02/10/2015)<sup>3</sup> y de la *Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público* (BOE núm. 236, de 02/10/2015)<sup>4</sup>. No obstante así, la entrada en vigor en su totalidad viene siendo aplazada desde hace unos años<sup>5</sup>; tal y como volvía a poner de manifiesto la Disposición Final Sexta del *Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales* (BOE núm. 211, de 05/08/2020) que modificaba la Disposición Final Séptima de la Ley 39/2015 relativa a la entrada en vigor de la ley<sup>6</sup>.

---

que las circunstancias actuales han demostrado dicha necesidad y porque; a pesar de haberse avanzado mucho al respecto aún queda todavía mucho recorrido por realizar como ha demostrado la actual crisis provocada el COVID-19. Con poca diferencia previa en el tiempo, y con ciertas notas de Derecho comparado, se analizaba también la situación al respecto en: SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Z. (Coordinadora). *Nuevas Tecnologías, Administración y Participación Ciudadana*. Granada, Editorial Comares, 2010.

<sup>2</sup> Tal es la importancia y la relevancia que ha obtenido dentro de nuestras AAPP que, periódicamente, desde el Portal de Administración Electrónica del Gobierno de España se llevan a cabo estudios por parte del Observatorio de Administración Electrónica con la idea de tomar el pulso de la implantación de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación dentro de nuestras instituciones. Concretamente; para la Administración Local, nos encontramos con el *Informe Iria* (última publicación de 2018) que presenta una "... *visión global de la situación y uso de los Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en las Administraciones Públicas de carácter local, recogiendo los principales agregados del sector y su evolución, resaltando sus peculiaridades y favoreciendo así la creación de un marco general de actuación que oriente las futuras decisiones de planificación y adquisición de Sistemas y Tecnologías de la Información en el ámbito administrativo*". Disponible en: [https://administracionelectronica.gob.es/pae\\_Home/pae\\_OBSAE/pae\\_Informes/pae\\_InformeIRIA/pae\\_InfDescripcion.html?urlMagnolia=/pae\\_Home/pae\\_OBSAE/pae\\_Informes/pae\\_InformeIRIA.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeIRIA/pae_InfDescripcion.html?urlMagnolia=/pae_Home/pae_OBSAE/pae_Informes/pae_InformeIRIA.html). Por su parte; para la Administración General del Estado (AGE), se viene a realizar lo mismo con el *Informe Reina* (última publicación de 2019) que, a su vez, "... *presenta un análisis cuantitativo del sector de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la Administración del Estado recogiendo los agregados económicos e indicadores más significativos del mismo, junto con las características más representativas del parque de recursos informáticos, efectuando al mismo tiempo un contraste con los relativos a otros sectores públicos y privados*". Disponible en: [https://administracionelectronica.gob.es/pae\\_Home/pae\\_Biblioteca/pae\\_PublicacionesPropias/Monografias-administracion-electronica/Informe\\_REINA.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Biblioteca/pae_PublicacionesPropias/Monografias-administracion-electronica/Informe_REINA.html).

<sup>3</sup> El legislador Constitucional ya tuvo la previsión de contemplar el uso de la informática y de las nuevas tecnologías dentro de nuestra Carta Magna en el artículo 18.4; limitando "... *el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos*". No obstante así, hubo que esperar a la entrada en vigor de la *Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común*, donde se "... *apostó por favorecer la utilización de medios electrónicos, telemáticos e informáticos en la Administración Pública (...)* desde la perspectiva de las necesarias garantías que debían acompañar a la utilización de la informática en la gestión administrativa interna, en un momento en que la eclosión de las tecnologías de la sociedad de la información estaba por llegar."; tal y como establecen FABRA VALLS, M. y BLANDO DÍAZ, J.L. *La administración electrónica en España: experiencias y perspectivas de futuro*, Universitat Jaume I, Colección "Estudis jurídics", núm. 12, 2007, pág. 13.

<sup>4</sup> Oportuno análisis del funcionamiento electrónico del Sector Público de nuestro país, diseccionando lo previsto por las Leyes 39 y 40/2015, es el que realiza RAFAEL PIZARRO NEVADO en: GOSÁLBIZ PEQUEÑO, H. (Director). *El nuevo régimen jurídico del sector público*. Madrid, El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer, 2016. Págs. 121-136.

<sup>5</sup> El primer aplazamiento se llevó a cabo a través del artículo 6º del *Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas* (BOE núm. 214, de 4 de septiembre de 2018).

<sup>6</sup> La modificación del precepto quedaba como sigue: "*La presente Ley entrará en vigor al año de su publicación en el 'Boletín Oficial del Estado'*. No obstante, las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro

Dicha disposición fue derogada por la *Resolución de 10 de septiembre de 2020, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales* (BOE núm. 243, de 11 de septiembre de 2020)<sup>7</sup>, volviéndose a prorrogar posteriormente hasta el 2 de abril de 2021 a través de la Disposición final novena del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. Lo que en cierta forma introduce –como se puede observar– un elemento importante de inseguridad jurídica derivado de la todavía falta de adaptación de muchas Administraciones a las estipulaciones previstas en dichas normas<sup>8</sup>.

Toda esta cuestión no hace sino poner de relieve –desde nuestro humilde punto de vista, y siempre bajo mejor criterio u opinión al respecto– el hecho de que; a pesar de que la ley así lo establece, y a pesar de los esfuerzos vertidos por parte de nuestras instituciones, a la implantación de las NNTT dentro de nuestras AAPP todavía le queda mucho para poder considerarse como una cuestión de plena consolidación. Es quizá (por su ánimo recaudatorio y por la importancia del mismo para el sostenimiento de las arcas públicas) dentro de la Administración de Hacienda y de la Seguridad Social donde se podría decir que su implantación es más notoria y consolidada y donde se puede “ostentar” mayor nivel de calidad en las mismas. Aun así, tal y como venimos manifestando, a pesar de los considerables e importantes avances producidos a lo largo de estos últimos años, la plena implantación de la Administración Electrónica dentro de nuestras instituciones dista mucho de alcanzar los límites fácticos necesarios para el momento en el que nos encontramos<sup>9</sup>. El paso de una Administración en papel<sup>10</sup> a la llamada “e-Administración”<sup>11</sup> todavía tiene importantes retos que alcanzar<sup>12</sup>.

---

*electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico producirán efectos a partir del día 2 de abril de 2021”.*

<sup>7</sup> Vid *in extenso* las implicaciones de dicha derogación en Diariolaley: <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2020/09/14/la-modificacion-de-la-ley-39-2015-prorroga-la-entrada-en-vigor-de-la-administracion-electronica-efectos-sobre-la-subsanacion-electronica>

<sup>8</sup> Detallado e interesantísimo análisis al respecto de la importancia y la implantación; así como de las tendencias de las NNTT dentro de nuestras AAPP, es el que se realiza en: CRIADO, J.I. (Editor). *Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas*. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017.

<sup>9</sup> La digitalización, la robotización y la globalización tienen un impacto directo en la economía lo que; en un futuro, de seguro que no escapará tampoco al ámbito de las AAPP (al estar inmersas también dentro de dicho proceso), lo que conllevará también efectos sobre las plantillas y la reorganización y reformulación del trabajo, la externalización de servicios, etc. Interesante análisis al respecto es el llevado a cabo por parte de: VAQUERO GARCÍA, A. “Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica”. *Temas Laborales*. N. 151. 2020. Págs. 311-326. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464156>. Para este autor, “La actual economía poco o nada tiene que ver con la que conocíamos hace tres o cuatro décadas. La creciente digitalización de la actividad productiva ha permitido acuñar el término ‘Economía 4.0’, para reflejar esta nueva revolución industrial, que va a marcar las relaciones laborales por los cambios que trae la robotización, la automatización de los procesos y la logística sin fronteras”; siendo evidente que “...habrá un antes y un después en materia laboral tras esta última revolución económica”. Pág. 312.

<sup>10</sup> “En 2010, el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio fijó el año 2015 como fecha límite para eliminar totalmente el papel en la Administración Pública”. PARDO, L. “Aplicación de las nuevas tecnologías en la Administración pública”. *op. cit.* Pág. 112.

<sup>11</sup> Para MARÍN ALONSO, I., “El desarrollo tecnológico de la Administración Pública, conforme a las exigencias innovadoras del Siglo XXI, permite abordar su impacto sobre el empleo público desde distintas perspectivas. Una de ellas es a través de la necesaria e inevitable adaptación del empleador público a los procesos de digitalización que implican una ingente tarea de conversión del formato papel al formato digital para facilitar las gestiones públicas al ciudadano a través de la implantación de aplicaciones on line que favorecen la comunicación con la Administración Pública desde cualquier punto

En ese sentido, la crisis derivada del COVID-19 en todo el mundo en general y en nuestro país en particular –entre otras muchas cuestiones– ha venido a poner de manifiesto una serie de “*disfunciones*” que no son sino el reflejo de la evidencia de que todavía queda mucho por hacer en relación a esta cuestión. El confinamiento provocado por la crisis sanitaria y su posterior declaración del Estado de Alarma<sup>13</sup> ha derivado en la paralización casi total del nuestro país dejando en manos de las NN TT de la información y de la comunicación casi cualquier gestión que se haya tenido que realizar ante una Administración Pública.

Aunque es cierto que se han suspendido los plazos administrativos –entre otras medidas importantes tomadas por parte del legislador<sup>14</sup>–, ha habido muchas cuestiones que no se han podido obviar y que han necesitado de un contacto virtual y/o telemático con nuestras AAPP<sup>15</sup>. Una cuestión tan disruptiva e inesperada como la crisis sanitaria que hemos vivido, ha dejado en evidencia que ni nuestras AAPP ni los ciudadanos están preparados para atender sus necesidades de una forma telemática ante una situación como la que hemos tenido que atender. Incluso los operadores jurídicos –que ya llevan bastantes años al frente de las gestiones telemáticas con las diversas Administraciones de nuestro país– han podido observar las limitaciones que plantean el uso de las NN TT en su relación con las AAPP en estos momentos de difícil situación.

En otro orden de cosas, aunque estrechamente relacionado con todo lo anterior, la crisis sanitaria ha venido a provocar lo que se ha venido a denominar por parte de algunos autores como “*legislación de emergencia*”<sup>16</sup>, que ha derivado en un sinnúmero de Reales

---

y lugar que tenga acceso a internet mediante móvil u ordenador con conexión”. MARÍN ALONSO, I. “Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos”. *Temas Laborales*. Núm. 151. 2020. Pág. 374. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464160>.

<sup>12</sup> A pesar de dicha consideración por nuestra parte –opinión compartida por muchos autores y operadores jurídicos–, en la recientemente encuesta publicada por Naciones Unidas sobre administración electrónica 2020 “UNITED NATIONS E-GOVERNMENT SURVEY 2020”, “España se mantiene en la lista de los países con un índice de desarrollo de administración electrónica ‘muy alto’ y mantiene la posición 17ª”. Datos extraídos de: [https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae\\_Actualidad/pae\\_Noticias/Anio2020/Julio/Noticia-2020-07-16-Publicada-la-Encuesta-de-Naciones-Unidas-sobre-administracion-electronica-2020.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae/Home/pae_Actualidad/pae_Noticias/Anio2020/Julio/Noticia-2020-07-16-Publicada-la-Encuesta-de-Naciones-Unidas-sobre-administracion-electronica-2020.html).

<sup>13</sup> *Vía Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19* (BOE núm. 67, de 14 de marzo de 2020, páginas 25390 a 25400).

<sup>14</sup> Véase para el caso en cuestión la Disposición final cuarta del *Real Decreto-ley 27/2020, de 4 de agosto, de medidas financieras, de carácter extraordinario y urgente, aplicables a las entidades locales* (BOE núm. 211, de 05/08/2020) que lleva a cabo la modificación de la *Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica* añadiendo un nuevo apartado 6º al artículo 13 de dicha Ley con el siguiente tenor literal: “*Por Orden de la persona titular del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital se determinarán las condiciones y requisitos técnicos aplicables a la verificación de la identidad y, si procede, otros atributos específicos de la persona solicitante de un certificado cualificado, mediante otros métodos de identificación que aporten una seguridad equivalente en términos de fiabilidad a la presencia física*”; con la idea de adaptarse a las necesidades planteadas por las circunstancias actuales. Como ya hemos dicho, dicho Real Decreto-ley 27/2020 ha sido convalidado por la *Resolución de 10 de septiembre de 2020, del Congreso de los Diputados*; volviéndose a introducir el precepto en la Disposición final quinta del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

<sup>15</sup> *Vid in extenso* al respecto de los plazos administrativos y procesales: FALGUERA BARÓ, M.A. “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 en materia procesal y de procedimientos administrativos”. *Ciudad del Trabajo. Actualidad Laboralista*. Editorial Bomarzo. Núm. 32. Julio 2020. Págs. 132-159. Disponible en: <https://editorialbomarzo.es/comprar/ciudad-del-trabajo/ciudad-del-trabajo-numero-1-diciembre-2017/>.

<sup>16</sup> Véase al respecto de dicha cuestión la importante obra colectiva al respecto que analiza diferentes cuestiones relacionadas con el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social derivadas de dicha crisis sanitaria provocada por el COVID-19 en nuestro país en: VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, VILA

Decretos-ley<sup>17</sup> y de diversa normativa de desarrollo<sup>18</sup> de una forma tan inesperada como abrupta debido a las difíciles decisiones que se han tenido que tomar por parte de nuestros gobernantes<sup>19</sup>. Todo ello, como venimos poniendo de manifiesto, ha ocasionado el colapso de los servicios públicos y la “desesperación” –en muchos casos– tanto de la ciudadanía como de los operadores jurídicos; así como también de los empleados públicos de nuestras instituciones que han tenido que hacer frente a su trabajo desde casa –en la mayoría de las ocasiones sin medios necesarios y dedicando muchas más horas al trabajo de la que venían dedicando cuando realizaban su trabajo de forma presencial–. Lo que no ha hecho sino poner en evidencia también –entre otras muchas cuestiones– en un enorme problema en relación a la conciliación de la vida familiar y profesional a todos los niveles derivado de las excepcionales circunstancias<sup>20</sup>.

Situación la que venimos referenciando que ha provocado que se pongan de relieve una serie de “disfunciones” de nuestro sistema dentro de las AAPP que no son sino el reflejo de lo lejos que estábamos de una Administración electrónica a la altura de las circunstancias. Ciertamente es que, a pesar de que antes de esta situación nuestra Administración –a todos los niveles– también carecía de ciertos mecanismos y recursos que ponían en evidencia la falta de adaptación de la Administración electrónica, hasta el momento la problemática viraba en un “toma y daca” entre Administración, operadores jurídicos y usuarios/administrados (en términos generales) que se iba “sobrellevando”. No obstante así, tal y como venimos aduciendo, la crisis sanitaria ha obligado a una adaptación tan forzosa como veloz a las circunstancias que, a pesar de haber dado ciertas respuestas a la crisis, ha dejado entrever la enorme y urgente necesidad de un replanteamiento de nuestras instituciones en todo lo relativo a la implantación, desarrollo

TIERNO, F. (Director), Murcia, Ediciones Laborum, 2020. (Primera edición). Y no sólo se ha producido regulación de emergencia, sino que también jurisprudencia al respecto. Véase el interesante análisis de la jurisprudencia reciente que realiza en relación a la salud y seguridad en el trabajo derivado de la actual pandemia y el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad social en: RUIZ SANTAMARÍA, J.L. “El impacto de la actual pandemia en la salud en el trabajo en España. Especial atención a la intervención de la ITSS y primeros pronunciamientos de los Tribunales del Orden Social”. Disponible en: <http://www.cielolaboral.com/>.

<sup>17</sup> ELSA MARINA ÁLVAREZ GONZÁLEZ, en un interesante trabajo, analiza el uso y abuso por parte del legislador del Real Decreto-ley –entre otras cuestiones– y los problemas principales de la técnica legislativa en España, dejando entrever “... la falta de calidad y racionalidad que impera en nuestra técnica legislativa, lo que nos lleva a una vulneración del principio de seguridad jurídica y que justifica, a nuestro entender, la desconfianza actual del ciudadano en el sistema político-legislativo”. Manifiesta dicha autora que “El problema principal es la ausencia de una ‘teoría de la legislación’ que establezca unos mínimos estándares de calidad y racionalidad que garanticen la eficacia de las normas”. ÁLVAREZ GONZÁLEZ, E. M. “Técnica legislativa y disfunciones de las técnicas normativas en España. Retos actuales”. *Revista Vasca de Administración Pública (R.V.A.P.)*. Núm. 117. Mayo-Agosto 2020. Págs. 20-21.

<sup>18</sup> Vid in extenso la “apabullante” normativa al respecto en: COVID-19: Derecho Europeo, Estatal y Autonómico (Códigos Electrónicos del BOE). Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/codigos/codigo.php?id=355](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/codigos/codigo.php?id=355).

<sup>19</sup> Al respecto de la normativa laboral, obsérvese el tratamiento tan gráfico y de una forma tan sosegada del estado de la cuestión que vierte ANTONIO V. SEMPERE NAVARRO en: SEMPERE NAVARRO, A.V. “El Derecho Laboral, la pandemia y las preposiciones”. *Actualidad Jurídica Aranzadi (AJA)*. Tribunas. Núm. 964. 25 de junio de 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546346>.

<sup>20</sup> Comentarios detallados al respecto de toda la ingente cantidad de legislación de “emergencia” se pueden observar en el Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Profesor Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/indice-covid-19-alarma-sanitaria-y-medidas-socio-laborales/#titl>. Del mismo autor, en la siguiente entrada: “COVID-19 y medidas sociolaborales («refundición» RD Ley 6 a 27/20)”. Disponible en: <https://ignasibeltran.com/covid-19-refundicion-rdley-8-20-9-20-10-20-11-20-y-12-20/>.

y evolución de las NNTT dentro de nuestras instituciones como mecanismo de relación *ad extra* con la ciudadanía en general y con los operadores jurídicos en particular.

Lo anteriormente expuesto viene derivando en una serie de “*disfunciones*” que se han puesto de manifiesto a lo largo de estos meses de dura crisis que analizaremos a continuación. Y como parece que la situación puede ir para largo –puesto que no parece que vaya a haber una solución médica a corto plazo–, se plantea la urgente necesidad de reformular los postulados actuales de la digitalización de nuestras Administraciones ante lo que, para muchos, se considera que es una situación que ha venido para quedarse<sup>21</sup>. Y si esto es así, sí que se ha puesto en evidencia entonces la necesidad imperiosa de llevar a cabo una serie de inversiones en este sentido para cubrir y atender posibles situaciones análogas en el futuro<sup>22</sup>.

Como hemos anunciado –y sin ánimo de exhaustividad debido a la enorme casuística y problemática que se ha podido plantear al respecto– a continuación vamos a intentar analizar una serie de controversias y “*disfunciones*” que se han evidenciado a lo largo de esta grave situación de crisis en nuestro país.

### 3. LAS DISFUNCIONES DEL SISTEMA ACTUAL: LA INCIDENCIA DEL COVID-19

#### 3.1. DATOS DE EMPLEADOS PÚBLICOS QUE TELETRABAJABAN ANTES DE LA CRISIS DEL COVID-19

Nos parece muy oportuno e interesante a la vez detenernos en este apartado del trabajo antes de pasar a analizar –con carácter general– cuáles han sido las “*disfunciones*” que ha planteado la Administración Electrónica en España derivadas de la crisis del COVID-19. Y todo ello puesto que observaremos cómo las cifras de teletrabajo dentro de las AAPP eran relativamente bajas en nuestro país en el momento anterior a la crisis, lo que ha supuesto un “*duro golpe*” a la hora de tener que asumir dichas funciones desde casa por parte de los empleados públicos de nuestras instituciones debido a las medidas de confinamiento adoptadas a lo largo de estos meses. Empleados públicos que en muchos casos no han podido desarrollar su trabajo derivado de las actuales circunstancias y de la falta de adaptación de los mismos ante la excepcionalidad de la situación.

Es difícil acceder a datos estadísticos sobre el total de empleados públicos que teletrabajaban antes de la crisis del COVID-19. No obstante así, analizando el porcentaje de empleados públicos que teletrabajaban sobre el total de empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE) en España durante el año 2014 por Ministerios,

---

<sup>21</sup> Ya lo manifestaba de esa misma guisa DAVID MONTOYA MEDINA cuando nos decía que “*Debemos de partir de lo evidente. Y es que la proliferación en nuestro día a día de la robotización y de las nuevas tecnologías constituye un fenómeno exponencial e imparable, que afecta a todos los órdenes de nuestra vida y que, desde luego, no representa una moda pasajera, sino que ha venido para quedarse*”. MONTOYA MEDINA, D. “Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo”. Revista de Treball, Economia i Societat. Nº 92 – Enero de 2019. Pág. 1. Situación que, desde nuestro punto de vista, se ha acelerado en demasía al alza, después de lo observado a raíz de la crisis sanitaria que venimos sufriendo. En ese sentido, el COVID-19 ha funcionado como “*acelerante*” de toda la problemática planteada.

<sup>22</sup> Puesto que la crisis sanitaria se estima que tenga una duración de varios años, y puesto que la experiencia ha demostrado que no estábamos preparados para situaciones de crisis como la que hemos vivido y que, de seguro, puede que se vuelvan a repetir.

observamos que era considerablemente bajo –por no decir que era prácticamente nulo<sup>23</sup>–. Además de contemplar el hecho de que esta forma de trabajar estaba dirigido sobre todo a cargos directivos y/o de alta responsabilidad. Como se puede observar y extraer de su análisis, los porcentajes no son demasiado altos; sino que todo lo contrario<sup>24</sup>.

En ese sentido; lo que se infiere de un interesante artículo publicado por parte del Banco de España en relación al teletrabajo antes de la crisis sanitaria, es que el teletrabajo todavía era “... una forma de trabajar poco utilizada en algunas ramas de actividad que podrían haberse visto favorecidas por los nuevos avances tecnológicos” –en clara referencia a su posible uso durante la crisis derivada del COVID-19–. Entre dichas ramas de actividad dichos autores incluyen a la Administración Pública de nuestro país<sup>25</sup>. Se estima también en este trabajo que en el caso de las AAPP el porcentaje de mejora en cuanto al teletrabajo podría haberse aumentado en 32 puntos porcentuales con respecto a las cifras actuales de antes de la crisis de la COVID-19 (cifras que ya eran muy bajas con respecto al teletrabajo en sectores fuera de las AAPP)<sup>26</sup>. Y todo ello antes de la situación extrema que hemos vivido, y antes de acometerse ciertas inversiones de urgencia al respecto para paliar la dura situación por parte de nuestras Administraciones a todos los niveles de descentralización administrativa.

En directa y estrecha relación con lo anteriormente expuesto, analizando los datos estadísticos del “*Porcentaje de usuarios de servicios de administración electrónica España 2010-2018*”, se obtiene el dato de que el uso de este tipo de servicios de carácter online “... creció de manera continuada durante todo el periodo, de forma que más del 56% de la población española con edades comprendidas entre los 16 y los 74 años había hecho uso de ellos en 2018<sup>27</sup>”. De lo que se deduce el hecho de que hasta el momento anterior a la crisis sanitaria, el planteamiento y la inversión en Administración Electrónica, a pesar de distar de lo que se podría considerar como ideal, atendía de forma gradual las necesidades tanto de la ciudadanía como de los operadores jurídicos en general<sup>28</sup>. Estos datos se sobreentiende

<sup>23</sup> Atendiendo a las estadísticas por Ministerios observamos lo siguiente: el 3.82 % en Empleo y Seguridad Social; el 3.55 en Industria, Energía y Turismo; el 2.73 en Hacienda y Administraciones Públicas; el 2.03 en Economía y Competitividad; el 1.53 en Educación, Cultura y Deporte; el 1.19 en Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente; el 0.53 en Asuntos Exteriores y Cooperación; el 0.41 en Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad; el 0.37 en Justicia; el 0.3 en Fomento, el 0.17 en Interior y ningún trabajador en Defensa. Datos extraídos de STATISTA. Disponibles en: <https://es.statista.com/estadisticas/503887/teletrabajadores-y-empleados-publicos-de-la-administracion-general-del-estado-de-espana/>.

<sup>24</sup> Llegados a este punto queremos hacer hincapié en la dificultad de encontrar datos actualizados al respecto del teletrabajo dentro de nuestras AAPP. Las estadísticas son pocas, confusas y siempre en relación con las relaciones laborales comunes como parte predominante de los estudios consultados en su mayoría. De lo que se puede inferir por los datos consultados que hasta el momento de la declaración del Estado de Alarma los datos sobre el teletrabajo dentro de nuestras instituciones seguían siendo considerablemente bajos.

<sup>25</sup> ANGHEL, B.; COZZOLINO, M y LACUESTA, A. “El teletrabajo en España”. *Artículos analíticos. Boletín Económico*. 2/2020. Banco de España. Eurosistema. Pág. 2.

<sup>26</sup> ANGHEL, B.; COZZOLINO, M y LACUESTA, A. *op. cit.*, pág. 19.

<sup>27</sup> Fuente: STATISTA. Disponible en: <https://es.statista.com/estadisticas/647651/personas-que-usaron-servicios-de-administracion-en-espana/>.

<sup>28</sup> Para MARÍN ALONSO “*El Informe del Observatorio de Administración Electrónica (2018) sobre Desarrollo de la Administración Electrónica en la Administración General del Estado señala que los servicios públicos digitales en España se encuentran cada vez más presentes en los trámites administrativos, alcanzando la penetración de la e-Administración a un 40% de los ciudadanos, que la utilizan, principalmente, para efectuar sus declaraciones de rentas, realizar trámites sanitarios o presentar solicitudes, ahorrando a los usuarios, según estimaciones de algunas consultoras, una media de 75 euros por trámite*”. MARÍN ALONSO, I. *op. cit.*, págs. 374-375.

que han aumentado de forma desproporcionada durante este duro revés que ha supuesto la crisis sanitaria en nuestro país, lo que ha provocado una “descompensación” desmesurada en relación al número de usuarios hasta el momento así como también en relación al trabajo de los operadores jurídicos y de los propios empleados públicos que han debido atender dicha demanda. De manera que se multiplica de una forma exponencial toda la problemática planteada debido a la obligatoria necesidad de la mayoría de empleados públicos de teletrabajar desde sus hogares sin los suficientes recursos pertinentes para atender las necesidades propias derivadas de su trabajo, así como de las demandas de los operadores jurídicos y de la ciudadanía en general.

En ese sentido; antes de la COVID-19, el porcentaje de personas que teletrabajaban en España y en la UE en 2019 –según la Encuesta de Población Activa– continuaba “... la moderada tendencia al alza de las personas que trabajan desde casa. Tanto de las que lo hacen normalmente (o más de la mitad de los días) que ha pasado del 4,3% al 4,8%, como la de las que lo hicieron ocasionalmente, que ha aumentado del 3,2% al 3,5%”<sup>29</sup>. Como se puede observar, los porcentajes eran muy bajos antes de la crisis del COVID-19, demostrando una cultura de teletrabajo que distaba mucho de lo que se ha tenido que atender de forma abrupta durante los meses de dura crisis sanitaria.

Atendiendo al ámbito de las AAPP los datos de teletrabajo eran aún menores que los manifestados para las relaciones laborales comunes dentro de la empresa privada, con lo que la abrupta implantación de dicha forma de trabajo ha supuesto un duro revés tanto para las instituciones como para los empleados públicos. Lo que ha puesto de relieve –desde nuestra humilde posición– la necesidad de llevar a cabo nuevas inversiones al respecto, así como la imperiosa necesidad de acometer ciertas reformas reales y efectivas que posibiliten el desarrollo y la implantación del teletrabajo dentro de nuestras instituciones de una forma tan urgente como necesaria.

En esa línea, el Gobierno de España ha puesto en marcha el *Plan España Digital 2025* en el que se incluyen “...cerca de 50 medidas agrupadas en diez ejes estratégicos con los que, durante los próximos cinco años, se pretende impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia digital de la Unión Europea, mediante la colaboración público-privada y con la participación de todos los agentes económicos y sociales del país”. Concretamente, en el punto 5 de dicho informe se ataja la “Transformación Digital del Sector Público” con atención a una serie de objetivos específicos como son: simplificar la relación de la ciudadanía con las AAPP, personalizar los servicios públicos digitales hacia un modelo Ciudadano 360º, la integración de todas las Administraciones en la Transformación Digital del Sector Público, la digitalización de los servicios prestados por la AGE en el territorio, la actualización de las infraestructuras tecnológicas de las AAPP avanzando hacia la consolidación, la seguridad y el respeto al medio ambiente, así como el impulso de la digitalización de servicios públicos y la introducción de la Inteligencia Artificial en la articulación y ejecución de políticas públicas<sup>30</sup>. Fruto de ello, se ha de prestar atención a la reciente *Orden ETD/920/2020, de 28 de septiembre, por la que se crea y*

---

<sup>29</sup> Fuente: Cifras INE. Boletín informativo del Instituto nacional de Estadística. “El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19”. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE).

<sup>30</sup> Documento disponible en: <https://www.mineco.gob.es/portal/site/mineco/menuitem.32ac44f94b634f76faf2b910026041a0/?vgnextoid=c3285b23f3083710VgnVCM1000001d04140aRCRD>.

regula el Consejo Consultivo para la Transformación Digital (BOE núm. 260, de 01/10/2020) que se crea “para lograr la adecuada ejecución de la estrategia”, con el fin de “asesorar al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital en el diseño de la propuesta de las políticas del Gobierno en materia de transformación digital”, tal y como se recoge en la Exposición de Motivos.

### 3.2. LOS OPERADORES JURÍDICOS: LA PROBLEMÁTICA PLANTEADA ANTE LAS BARRERAS DE LA E-ADMINISTRACIÓN

Otro de los apartados que hemos considerado oportuno incluir dentro de este análisis ha sido el de los operadores jurídicos de nuestro país, por los que consideramos oportuno “romper una lanza” mediante estas breves palabras. Dichos operadores –entre los que se engloban Abogados, Gestores Administrativos, Graduados Sociales, etc.–; han sufrido de primera mano –y quizás más que los ciudadanos y las empresas, puesto que han sido ellos los que han tenido que resolver la situación excepcional vivida desde el punto de vista jurídico-práctico–, el duro revés que se ha tenido que atender debido a las medidas adoptadas por parte del legislador.

En ese sentido; ante la ingente cantidad de normativa generada, dichos operadores han tenido que hacer frente a la lectura detallada e intensa de la normativa de “emergencia”<sup>31</sup> y a su interpretación (que no siempre ha sido fácil); puesto que en la mayoría de los casos la poca definición de la normativa y sus múltiples ambigüedades ha conllevado no pocos “quebraderos de cabeza” por parte de dichos operadores en su función de mediadores de empresas, clientes y ciudadanos de a pie ante las AAPP de nuestro país<sup>32</sup>.

Y no sólo ha sido una cuestión de interpretación y aplicación de la norma sino que –y en relación al hilo conductor de este trabajo– el contacto telemático con las diversas Administraciones de nuestro país –en multitud de ocasiones– ha sido tan difícil como casi imposible<sup>33</sup>. A pesar de los diversos convenios de colaboración preexistentes de los

<sup>31</sup> Véase el interesante análisis de la situación vertido por parte de: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas)”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Editorial*, nº 23 (2º Trimestre 2020). Págs. 11-53. Así como el trabajo llevado a cabo por parte de VIGO SERRALVO, F. en: “La protección jurídico-laboral de los trabajadores temporales en la normativa de emergencia. Comentario crítico”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 157-180. También en: RECHE TELLO, N. “El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 70-135. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099>. En relación a las medidas adoptadas en materia de Seguridad Social véase: GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J.A. “Medidas excepcionales en materia de Seguridad Social durante el COVID-19”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 136-175. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099>.

<sup>32</sup> Tal y como pone de manifiesto MÁRQUEZ PRIETO, A. en el Prólogo a VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*; cuando nos dice que “Así pues, la gran novedad de este conjunto de normas acumuladas que, en tan corto periodo de tiempo, han ofrecido ejemplos de aciertos y desaciertos (especialmente desde el punto de vista formal y de técnica legislativa, con repeticiones, a veces contradictorias, ambigüedades, etc.)”; y que no siempre han estado exentos de “problemas de interpretación y aplicación”.

<sup>33</sup> Tal y como se deduce de las palabras vertidas por parte del Presidente del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, Juan Fernández Henares, cuando pone de manifiesto esta dura situación en una entrevista ofrecida al diario “*La Opinión de Málaga*”. Entrevista disponible en: <https://www.graduadosociales.com/index.php/ver-mas-notas-de-prensa/4871-graduados-sociales-los-medicos-de-las-empresas-26-7-20>.

Colegios Profesionales ante las diversas Administraciones (que cumplen con el ánimo colaborativo de agilizar los trámites), la excepcionalidad de la situación ha derivado en poner de manifiesto la enorme necesidad de reformular los postulados actuales en cuanto a nuestra Administración Electrónica se refiere en el más amplio de los sentidos (no sólo en cuanto a la gestión y tramitación, sino que también en cuanto al desempeño de las funciones y tareas por parte de los empleados públicos en general).

En esa línea de actuación, y como muestra de lo que venimos exponiendo, el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España ha elaborado un Manifiesto<sup>34</sup> donde plantea la situación a la que se ha tenido que enfrentar y hacer frente este colectivo derivado de la ingente cantidad de normativa publicada y la inseguridad jurídica que a veces se ha derivado de la misma, y donde la Administración en general *“ha transferido multitud de trámites complejos”* a este colectivo dejando en manos del mismo cuestiones que deberían haberse contemplado en la redacción de las normas, así como también la responsabilidad en ciertos trámites que; de entrada, tendría que haber estado en manos de la propia Administración.

Lo que ha derivado en el hecho de que desde el Consejo General se haya elevado al Gobierno de la Nación una serie de propuestas que favorezcan la relación de este colectivo con las diversas AAPP de nuestro país con la idea de paliar y de suavizar los duros momentos que se han venido viviendo. Relacionamos a continuación aquellas que nos parecen más acorde con el hilo conductor de este trabajo. En ese sentido, se proponen las siguientes medidas:

- 1º. En primer lugar, *“... la creación de una comisión técnica COVID-19 integrada por el SEPE, TGSS, Inspección y Consejo general”*.
- 2º. Se pone de manifiesto el hecho de que *“... de haberse contado con nosotros (en clara referencia al colectivo de Graduados Sociales<sup>35</sup>) previamente a la publicación de los trámites, se podrían haber instaurado mecanismos mucho más sencillos y eficientes para las prestaciones”*.
- 3º. Se matiza la importancia de la *“Remisión, previa a su implantación, a las empresas informáticas que trabajan con los graduados sociales, de la información para adaptar informáticamente las nuevas guías o desarrollos que se pretendan implantar por el SEPE o TGSS”*.
- 4º. También se propone a los Ministerios de Trabajo y de Seguridad Social *“...la creación de un punto único, desde donde tramitar todas las gestiones laborales de empresas y trabajadores de una manera mucho más simple y sencilla”*.
- 5º. El establecimiento de *“... un convenio de colaboración con TGSS, INSS y SEPE para la formación a los Graduados Sociales, previa a la publicación de la norma, guía o criterio que se pretenda poner en marcha”*.
- 6º. Se considera importante también por parte de dicho colectivo la *“Creación de comisiones de trabajo periódicas con el SEPE, TGSS e INSS, tal y como se viene demandando por este Consejo General (...)”*.

---

<sup>34</sup> Manifiesto disponible en: [http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2020/08/MANIFIESTO\\_PROPUESTAS\\_CONSEJO\\_GENERAL\\_GRADUADOS\\_SOCIALES.pdf](http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2020/08/MANIFIESTO_PROPUESTAS_CONSEJO_GENERAL_GRADUADOS_SOCIALES.pdf).

<sup>35</sup> El paréntesis es nuestro a modo aclaratorio.

- 7º. Importante nos parece destacar la demanda de *“La apertura real de oficinas y la incorporación física de los funcionarios para atender a los ciudadanos y a los profesionales”*; lo que deja entrever que el funcionamiento telemático en el sector público no cumple con las necesidades reales de atención sobre las demandas planteadas.
- 8º. La *“Unificación de criterios entre los ministerios y entre los diversos organismos”* –cuestión de la que ya se venían planteando quejas incluso antes de la crisis de la COVID-19 y que todavía no había obtenido respuesta–.
- 9º. La implantación de *“... la figura del ‘colaborador profesional’ con el SEPE y la TGSS”*; proponiéndose *“... retomar la ‘administración concertada’ o como ‘habilidades’ ”*. Todo ello con el fin de *“... aligerar el trabajo de la administración y dar respuestas a la incertidumbre actual”*.
- 10º. Se demanda la necesidad de *“... un trato diferenciado para profesionales con SEPE, INSS Y TGSS”*, con la posibilidad de *“Habilitar una línea telefónica y un correo electrónico exclusivo para Graduados Sociales”*.
- 11º. La creación de un *“Canal de comunicación SEPE”* que simplifique los *“... procesos de comunicación con el SEPE...”*.
- 12º. La *“Gestión directa en la prestación de desempleo”*; puesto que *“La reciente crisis sanitaria ha dejado al descubierto la fragilidad del sistema de gestión masiva de prestaciones de desempleo, provocando incidencias cuyo alcance está muy alejado de los estándares de calidad exigibles a la Administración Pública”*.
- 13º. De entre las otras cuestiones que se plantean es que *“Es prioritario que desde el SEPE se solventen todas las prestaciones desempleo que están paralizadas”*; así como *“Habilitar un plazo de comprobación de 5 días para la DECLARACION RESPONSABLE al efecto de poder comprobar las exoneraciones”*.

Como se puede observar, un buen número de medidas que este colectivo viene demandando desde el inicio del Estado de Alarma, con el ánimo colaborativo de *“afrontar el futuro inmediato”* y con la idea de que con la adopción y puesta en marcha de estas medidas *“la administración, los administrados, y los GRADUADOS SOCIALES”*, puedan superar *“este grave momento al que nos enfrentamos”*<sup>36</sup>. Lo que no hace sino poner de

<sup>36</sup> Hay que tener en cuenta que; según los datos ofrecidos RTVE, al menos 33.000 empresas habían solicitado ERTEs en España, ascendiendo la cifra de trabajadores afectados por el Estado de Alarma a más de 250.000 a fecha de 23 de marzo de 2020. Datos disponibles en: <https://www.rtve.es/noticias/20200320/avalancha-ertes-espana/2010450.shtml> . A mediados del mes de abril el periódico *La Vanguardia* anunciaba la cifra de 3,9 millones de trabajadores afectados. Información disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200415/48540671696/erte-expediente-empleo-coronavirus-crisis.html> . A finales del mes de abril el periódico *El Mundo* anunciaba que había 9 millones de trabajadores en situación económica de paro: el 40 % de la población activa estaba afectada por un ERTE, cese de actividad o desempleo. Información disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/empresas/2020/04/27/5ea4792f21efa0075d8b46a3.html> . En cuanto al Ingreso Mínimo Vital, a fecha 21 de agosto de 2020 se habían recibido 750.000 solicitudes de las que apenas se habían procesado el 19%; confirmando la Seguridad Social un colapso en la gestión de dicha prestación no contributiva; según datos extraídos del periódico *La Vanguardia*: Datos que se pueden consultar en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200821/482919632348/seguridad-social-ingreso-minimo-vital-erte.html> . En relación al mismo asunto, según datos aportados por la propia Seguridad Social, el INSS ha reconocido el Ingreso Mínimo Vital a más de 80.000 hogares. Datos extraídos de: <https://revista.seg->

manifiesto lo que venimos aduciendo a lo largo de todo este trabajo: la necesidad de una reestructuración y mejora de los medios tecnológicos de nuestras AAPP que den una cobertura real a las necesidades de los operadores jurídicos en particular y de las empresas y ciudadanos en general.

Además de todo lo expuesto, consideramos que la situación ha puesto de relieve también algo que consideramos de suma importancia: el hecho de que los medios tecnológicos no pueden atender por sí sólo las necesidades reales tanto de los operadores jurídicos como de la ciudadanía en general. La demanda de apertura de oficinas públicas no es sino la manifestación de que el factor humano es más importante que el uso de las NNTT dentro de nuestras Instituciones.

### 3.3. EL COLAPSO DE LOS SERVICIOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN GENERAL

Como hemos adelantado *ut supra*, por parte del legislador se han tomado una serie de medidas que se han materializado vía innumerables Reales Decretos-ley que han intentado paliar de alguna forma la enorme problemática económica, social, laboral y de empleo<sup>37</sup> que se ha derivado de la situación de la crisis sanitaria<sup>38</sup>. Medidas todas ellas destinadas a una protección jurídico-económica tanto del trabajador como de las empresas. Sin ánimo de ser exhaustivos –tanto por la profusa normativa generada como por la brevedad de este trabajo–, mencionamos tan sólo algunas de ellas como son las siguientes: los ERTE por fuerza mayor<sup>39</sup> y la suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción<sup>40</sup>, la cláusula de salvaguarda del

---

social.es/2020/08/20/el-inss-ha-reconocido-el-ingreso-minimo-vital-a-mas-de-80-000-hogares/. Según fuentes de La Moncloa durante el mes de abril de 2020 el paro en nuestro país había aumentado un 7'97% respecto del mes de marzo. Datos disponibles en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2020/050520-paro.aspx>. Datos todos ellos que nos pueden ayudar a hacernos una composición de lugar de la gran complejidad y dimensión de la cuestión que venimos analizando. Situación que se puede complicar todavía aún más si tenemos en cuenta los datos aportados por STATISTA que manejaba 4 posibles escenarios en relación a la “Previsión del impacto económico del CORONAVIRUS en el Producto Interior Bruto de España” a fecha de marzo de 2020. El escenario más negativo contemplado era el primero de ellos donde con tan sólo 30 días de restricciones se estimaba una caída del 100% de la actividad del comercio, hostelería, transporte y ocio y 20% del resto, con un impacto de 55.188 millones de euros sobre nuestro PIB. Datos extraídos de: <https://es.statista.com/estadisticas/1104098/prevision-del-impacto-economico-del-covid-19-en-el-pib-espanol-a-marzo-de-2020/>. Datos todos ellos estimatorios que; de seguro, no muestran la realidad socio-laboral sufrida a lo largo de estos duros meses.

<sup>37</sup> Oportuno tratamiento en relación con el empleo es el realizado por parte de VILA TIERNO, F. “Crisis del empleo en la situación generada por el COVID-19. Antecedentes”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 15-44.

<sup>38</sup> Para hacernos una idea de la incidencia en el mundo del trabajo de esta crisis a nivel internacional, véase el informe realizado por parte de la OIT con fecha 30 de junio de 2020 donde se aportan cifras sobre la incidencia negativa de la crisis sanitaria en los mercados laborales, la incidencia negativa que puede tener para el trabajo de la mujer, la pérdida de horas de trabajo durante la crisis, las medidas de respuesta política adoptadas, etc. *Vid in extenso: “El COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis”.* Observatorio de la OIT. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_749470.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf).

<sup>39</sup> Véase el interesante tratamiento otorgado a la cuestión por parte de ORTEGA LOZANO, P.G. “ERTE por fuerza mayor: antes y después del SARS-CoV-2”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 45-76.

<sup>40</sup> Al respecto de la cuestión véase: GUINDO MORALES, S. “La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción –ETOP– tras la irrupción del Coronavirus: los expedientes

empleo<sup>41</sup>, el permiso retribuido recuperable<sup>42</sup>, las exoneraciones de las cuotas de la Seguridad Social<sup>43</sup>, la prestación extraordinaria por cese de actividad para los trabajadores autónomos<sup>44</sup>, el Ingreso Mínimo Vital<sup>45</sup>, etc.<sup>46</sup>

Todo ello ha generado el hecho de que, derivado de las medidas de confinamiento, la relación tanto de los operadores jurídicos como de los ciudadanos y de las empresas se haya tenido que realizar –forzosamente– a través de medios telemáticos. La consecuencia ha sido un enorme y desconocido hasta el momento colapso dentro de nuestras AAPP en general. Administraciones como la Seguridad Social (en particular la TGSS) y el SEPE, la Administración Laboral, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, los Servicios de Intermediación Laboral, los servicios de Resolución de Conflictos<sup>47</sup>, etc. –por poner tan sólo algunos ejemplos–; han sufrido un cambio radical en la forma de trabajar; además de tener que soportar una “avalancha” de trabajo extra para lo que no se estaba preparado. Sin contar con el colapso de los servicios de nuestras AAPP tanto a nivel de Administración General del Estado (AGE), Autonómico (CCAA)

de regulación temporal de empleo –ERTES–”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 103-128.

- <sup>41</sup> Un adecuado análisis al respecto de la cuestión es llevada a cabo por parte de RUEDA MONROY, J.A. “La cláusula de salvaguarda del empleo”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 77-102.
- <sup>42</sup> Obsérvese la aportación crítica al respecto de la cuestión llevada a cabo por parte de ARAGÜEZ VALENZUELA, L. “Análisis crítico de la delimitación conceptual del permiso retribuido recuperable”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 129-156.
- <sup>43</sup> Vid *in extenso* el análisis realizado de la cuestión por parte de LÓPEZ INSÚA, B. del M. “Exoneración de cuotas de la Seguridad Social en tiempos de COVID-19: criterios interpretativos en caso de fuerza mayor”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 181-210.
- <sup>44</sup> Véase el interesante y oportuno tratamiento llevado a cabo por parte de ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “La prestación ‘extraordinaria por cese de actividad’ de los trabajadores autónomos durante el estado de alarma: una constante evolución”. VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19. op. cit.*, págs. 211-232.
- <sup>45</sup> Cuestión analizada por ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. en: “Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 56. 2020. En este trabajo, por parte del autor “Se ha realizado un estudio en profundidad del Real Decreto-Ley 20/2020 con la idea de ver cómo se ha desarrollado la nueva prestación no contributiva de ingreso mínimo vital. Desde un previo marco introductorio de los motivos por los que se adopta esta norma y el empuje de la normativa internacional al respecto y los problemas de delimitación competencial con las Comunidades Autónomas en la lucha contra la pobreza, se realiza un análisis exhaustivo del régimen jurídico de esta nueva prestación no contributiva”. Obsérvese también al respecto del Ingreso Mínimo Vital el importante trabajo al respecto llevado a cabo por parte de MONEREO PÉREZ, J.L. “La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de Seguridad Social en la ‘Sociedad del Riesgo’”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. Págs. 424-505. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5074](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5074) . También se analiza el asunto en: SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 5-14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099> .
- <sup>46</sup> Como muestra de toda esta vorágine legislativa, y en relación al Ingreso Mínimo Vital hemos de poner en evidencia el hecho de que ya ha sufrido dos modificaciones desde su primera regulación: una mediante la Disposición Transitoria 4ª del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre y otra a través de la Disposición Final 5ª del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre).
- <sup>47</sup> Obsérvese el caso del CMAC en Andalucía donde no se han podido llevar a cabo los actos de conciliación previos a la vía judicial hasta bien avanzada la crisis. Vid: <https://www.juntadeandalucia.es/organismos/empleoformacionytrabajoautonomo/areas/medidas-covid19/conciliaciones-cmac.html> .

como Local (EELL); así como de la gran cantidad de Administraciones periféricas con las que cuenta nuestro país. Sin dejar de mencionar a todo el Sector Público Institucional<sup>48</sup>.

Nos podemos hacer una idea del enorme colapso administrativo que se ha provocado en nuestro país derivado del hecho de tener que realizar todas las tramitaciones, consultas y reclamaciones vía telemática. Todo ello no ha hecho sino poner en evidencia la urgente necesidad de llevar a cabo una alta y urgente inversión dentro de nuestras AAPP en materia de Nuevas Tecnologías de la información y de la comunicación que eviten futuros colapsos dentro de nuestras instituciones. Dicha situación no ha hecho sino provocar una falta de atención tanto a los ciudadanos como a las empresas y a los operadores jurídicos. De forma que la necesaria atención que ha de proveer la Administración a la ciudadanía en general –en sentido amplio– se ha visto “coartada” por la situación generada y la falta de adaptación tecnológica evidenciada.

#### **4. EL “TELETRABAJO” DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ANTE LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA<sup>49</sup>: LA NECESIDAD DE LA REFORMULACIÓN DE LOS POSTULADOS DE LA E-ADMINISTRACIÓN Y DEL TRABAJO A DISTANCIA**

Derivado de todo lo anteriormente expuesto, la necesidad de llevar a cabo una reformulación de la Administración Electrónica en nuestro país ha sido una cuestión a la que nuestros gobernantes han empezado a plantear soluciones a través de ciertas medidas adoptadas. En relación a ello ya hemos hecho mención al *Plan España Digital 2025* y la reciente creación del *Consejo Consultivo para la Transformación Digital*. Pero otra de las cuestiones de extrema importancia y de urgente necesidad era la de la regulación del teletrabajo tanto dentro de las AAPP.

Como ya hemos referido en repetidas ocasiones *ut supra*, el teletrabajo se ha impuesto de forma “forzosa”<sup>50</sup> dentro de nuestras AAPP a raíz de la crisis sanitaria<sup>51</sup>. Las

---

<sup>48</sup> No abordaremos en esta ocasión la problemática generada tanto en la Administración de Justicia como en la Agencia Tributaria por falta de espacio, pero sí reseñar el hecho de que también se ha producido un enorme parón –sobre todo en la primera– y una desatención generalizada al hilo del resto de las AAPP en la segunda. En el ámbito de la Administración de Justicia, y a los efectos de atender a esta situación, se ha tramitado de urgencia el Proyecto de Ley de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19, en el ámbito de la Administración de Justicia (procedente del Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril). Lo que ha dado lugar a la *Ley 3/2020, de 18 de septiembre, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia*. (BOE núm. 250, de 19 de septiembre de 2020).

<sup>49</sup> Aunque orientado a las relaciones laborales comunes, *Vid* al respecto de la cuestión el interesante trabajo de: ÁLVAREZ CUESTA, H. “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 43/Edición *In Press*. Junio de 2020. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342731347\\_Del\\_recurso\\_al\\_teletrabajo\\_como\\_medida\\_de\\_emergencia\\_al\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_a\\_distancia](https://www.researchgate.net/publication/342731347_Del_recurso_al_teletrabajo_como_medida_de_emergencia_al_futuro_del_trabajo_a_distancia).

<sup>50</sup> Para DAVID MONTROYA MEDINA, la revolución tecnológica ya venía “...produciendo efectos muy variados que, de hecho, afectan a todos los ámbitos de nuestra disciplina (relaciones laborales individuales y colectivas, Derecho del Empleo, Seguridad Social, salud laboral, etc.), que fue concebida y sigue todavía anclada, en buena parte, sobre el modelo de trabajo resultante de la revolución industrial ahora en claro proceso de repliegue”. Para dicho autor “... resulta inevitable plantearse qué repercusiones está produciendo la revolución tecnológica en las relaciones de producción y qué restos plantea dicho escenario para nuestro ordenamiento jurídico”. MONTROYA MEDINA, D. *op. cit.*, pág. 2. Aunque referido a las relaciones laborales comunes dicha cuestión se puede claramente extrapolar a las AAPP de nuestro país. La cita nos parece más que oportuna en relación a la situación que se viene viviendo con las AAPP. Ante una situación tan excepcional como a la que nos venimos enfrentando, los postulados hasta ahora instaurados se manifiestan como claramente insuficientes.

medidas de confinamiento han obligado a los trabajadores en general y a los empleados públicos en particular a desarrollar su trabajo desde casa<sup>52</sup>. No obstante así, la regulación específica y concreta del teletrabajo en nuestro país partía de unos presupuestos legales bastante parcos hasta el momento de la publicación del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* (BOE núm. 253, de 23/09/2020)<sup>53</sup> para las Relaciones Laborales comunes y del *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre* para el marco de las AAPP.

Atendiendo a esta serie de cuestiones desde el punto de vista regulatorio, los antecedentes normativos más importantes en relación al teletrabajo en nuestro país hasta la aprobación entrada en vigor del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre* –que dicho sea de paso modifica los artículos los arts. 13, 23.1.a) y 37.8 del ET<sup>54</sup>– que podían aportar un poco de luz en todo este asunto venían vinculados; de entrada, con el *Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo* firmado en Bruselas en el año 2002 y revisado en 2009<sup>55</sup>. El objeto de dicho acuerdo es el de “... elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes

<sup>51</sup> En ese mismo sentido se manifiesta FEDERICO ROSENBAUM CARLI en: ROSENBAUM CARLI F. “El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales a torno a su regulación”. *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Pág. 294. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/>.

<sup>52</sup> Para SANGUINETI, el teletrabajo “... ha pasado así a asumir una importancia desconocida entre nosotros debido a la necesidad de hacer frente a la propagación incontrolada del virus COVID-19 a través del confinamiento de la población en sus domicilios, en ausencia de una vacuna, un tratamiento o un nivel de inmunidad colectiva suficiente”. SANGUINETI, W., “¿La hora del teletrabajo?”. *Trabajo y Derecho*, N° 66, Wolters Kluwer, España, 2020. Disponible en: [https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2020/06/tyd\\_66-2020\\_opinion-la-hora-del-teletrabajo-wsanguineti.pdf](https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2020/06/tyd_66-2020_opinion-la-hora-del-teletrabajo-wsanguineti.pdf).

<sup>53</sup> Obsérvese que el *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia*, el CES consideraba que “... la intervención normativa que se lleve a cabo en esta materia debería apostar por el máximo respeto al espíritu y al fondo del Acuerdo marco europeo de referencia. Las líneas maestras y principios básicos que contiene sintetizan el consenso consolidado de las organizaciones sindicales y empresariales europeas, y de los interlocutores sociales nacionales, en un tema en el que convergen los intereses económicos y sociales de las personas trabajadoras y de las empresas, pero por extensión también del conjunto de la sociedad”. *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia del Consejo Económico y Social celebrada en Sesión Ordinaria del Pleno el 22 de julio de 2020, el CES*”. *Dictamen* disponible en: <http://www.ces.es/documents/10180/5231798/Dic022020.pdf>. Pág. 10.

<sup>54</sup> Mediante la Disposición final tercera sustentando el siguiente tenor literal: “Uno. Se modifica el artículo 13 que queda redactado como sigue: ‘Artículo 13. Trabajo a distancia. Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.’ Dos. Se modifica la letra a) del apartado 1 del artículo 23 con la siguiente redacción: ‘a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.’ Tres. Se modifica el apartado 8 del artículo 37 con la siguiente redacción: ‘8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias’”.

<sup>55</sup> Acuerdo Marco disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>.

a los empresarios y los trabajadores”<sup>56</sup>. De entrada, según se contempla en el Acuerdo Marco referido, “El teletrabajo es voluntario para el trabajador y el empresario de que se trate”. Tal y como se pone de manifiesto en dicho acuerdo; y con arreglo a la *Directiva 91/533/CEE*, el empresario ha de facilitar al teletrabajador información escrita pertinente sobre las siguientes cuestiones: a) las condiciones de empleo (debiendo tener los mismos derechos que el resto de trabajadores); b) la protección de datos (medidas que ha de adoptar el empresario informándose al trabajador sobre las posibles restricciones y sanciones por el incumplimiento del uso de los equipos); c) el ámbito de la vida privada (debiéndose respetar la vida privada del trabajador); d) los equipos para la realización de la actividad (generalmente ha de ser facilitado por el empresario); e) la salud y la seguridad (siendo el empresario el responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la *Directiva 89/391/CEE* y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes, con autorización previa del teletrabajador de acceso al domicilio para comprobaciones en relación a dichas materias, en su caso); f) la organización del trabajo (que le corresponde al trabajador su gestión de acuerdo con la normativa legal y convencional vigente); g) la formación de los teletrabajadores (su acceso debe ser la misma que para el resto de trabajadores de la empresa; debiendo recibir una formación apropiada para el desarrollo del teletrabajo); h) debiéndose respetar también los derechos colectivos de los trabajadores no obstaculizándose la comunicación con los representantes de los trabajadores<sup>57</sup> (lo que plantea ciertos matices como analizaremos *ut infra*)<sup>58</sup>.

Atendiendo ya a la normativa interna de nuestro país; el *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* (BOE núm. 255, de 24/10/2015), en su artículo 13<sup>59</sup> lo regulaba casi en los

---

<sup>56</sup> A nivel internacional, también nos encontramos con el Convenio de la OIT n° 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996 (no ratificado por España y que entró en vigor el 20 de junio de 2000) y con la Recomendación de la OIT n° 184 sobre el trabajo a domicilio. El convenio se encuentra disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C177](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177). La recomendación la podemos encontrar en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R184](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R184). Llama poderosamente la atención que es en el punto 16 de la Recomendación y no dentro del Convenio donde se hace mención expresa a que “Los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por: (a) los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos; (b) el tiempo dedicado al mantenimiento de máquinas y equipos, al cambio de herramientas, a la clasificación, al embalaje y desembalaje y a otras operaciones similares”.

<sup>57</sup> Sobre esta cuestión, véase al respecto la publicación reciente de: MORARU, G.F. *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Albacete. Editorial Bomarzo, 2020.

<sup>58</sup> Aunque alejado en el tiempo, oportuno y a la vez interesante al respecto de la aplicación del Acuerdo Marco sobre Teletrabajo en España (tanto dentro como fuera de las AAPP) nos parece el trabajo llevado a cabo por parte de ÁNGEL BELZUNEGUI ERASO en: BELZUNEGUI ERASO, A. “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”. *Revista internacional de Organizaciones (RIO)*. N° 1, Diciembre de 2008. Págs. 129-148. Se analiza el desarrollo y la implantación del teletrabajo hasta el momento de la publicación de este trabajo; observándose cómo –con las diferencias de cifras estadísticas pertinentes– la situación del teletrabajo en nuestro país no había diferido mucho en términos generales hasta la crisis provocada por el COVID-19. Para este autor, “El desarrollo del teletrabajo como modalidad de prestación en la Administración pública puede encontrarse con los mismos problemas que su expansión en el ámbito de las empresas privadas”; afirmación con la que estamos total y absolutamente de acuerdo.

<sup>59</sup> Modificado por el artículo 6 de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE núm. 162, de 07/07/2012).

mismos términos que el *Acuerdo Marco* anteriormente mencionado<sup>60</sup>; pero denominándolo como “*Trabajo a distancia*”<sup>61</sup> y no como teletrabajo. También se hace referencia al mismo en el párrafo primero del apartado 8 del artículo 34 del ET cuando nos hace alusión a que “*Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral*”<sup>62</sup>. Debiendo ser dichas adaptaciones “... *razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa*”. En el supuesto caso de que los trabajadores tengan hijos, “... *las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años*”<sup>63</sup>.

Pero nos parece mucho más interesante lo preceptuado en el párrafo 3º del apartado 8 de dicho artículo 34 cuando deja en manos de la negociación colectiva el mecanismo por el que se “... *pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo*”<sup>64</sup>. Y en caso de ausencia de negociación

<sup>60</sup> Ya hemos hecho referencia a la modificación de dicho artículo por parte del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*.

<sup>61</sup> Artículo que reproducimos en su totalidad aquí debido a su importancia: “*Artículo 13. Trabajo a distancia. 1. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. 2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo. 3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. 4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. 5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa”.*

<sup>62</sup> *Vid in extenso* sobre esta cuestión y su relación con las Tecnologías de la Información y de la Comunicación: FERNÁNDEZ PROL, F. “*Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICs*”. *Temas Laborales*. Núm. 151. 2020. Págs. 259-274. Para esta autora, a pesar de las ventajas de las NNNT al respecto, “... *la flexibilidad temporal, en este caso fruto del recurso a las TICs, presenta también, para los trabajadores, un lado oscuro: el riesgo de injerencia empresarial en los tiempos de descanso*”. Pág. 261.

<sup>63</sup> El artículo 34.8 del ET fue modificado por el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo con efectos del 08/03/2019*, incluyendo el trabajo a distancia con el objetivo de favorecer el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y cuidadores; y por la que se derogaba la Directiva UE 2010/18 del Consejo.

<sup>64</sup> En el marco de la negociación colectiva relativo a las relaciones laborales comunes contamos también con el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017* (Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-6865](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2015-6865)), cuyo contenido es prorrogado por el *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020* (Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10096](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10096)), que se establece en la misma línea del *Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo* del año 2002 con algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes. Fuente: Lefebvre-Bases de Datos.

colectiva será la propia persona trabajadora la que entablará las negociaciones de sus condiciones con la empresa; siendo resueltas las discrepancias entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social* (BOE núm. 245, de 11/10/2011), relativo a los “Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente”<sup>65</sup>.

Otro aspecto que nos parece también muy significativo es el que plantea el apartado 9 del artículo 34 en relación al registro horario. La regulación de dicho aspecto podría plantear ciertas controversias que, para parte de la doctrina consultada, podría desarrollarse mediante el control de los tiempos de conexión –aunque esta cuestión podría dar lugar al también al “presentismo” laboral–<sup>66</sup>. De lo que podemos extraer la conclusión que la necesidad del desarrollo de ciertos mecanismos para la evaluación del desempeño<sup>67</sup> ha de ser una cuestión que el legislador habría de tener muy en cuenta a la hora de regular el teletrabajo<sup>68</sup>.

Por su parte, y ya en el marco regulatorio de la Función Pública, en el caso 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* (BOE núm. 261, de 31/10/2015)<sup>69</sup> no se establecía

---

<sup>65</sup> Ateniéndonos al tenor del apartado 1.b) de dicho artículo “El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de rescimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia”. Teniendo una preferencia sobre el resto de asuntos a excepción de los de la vulneración de derechos fundamentales.

<sup>66</sup> Vid in extenso sobre este aspecto: <https://a3.wolterskluwer.es/blog/registro-horario-y-teletrabajo>.

<sup>67</sup> Interesante análisis al respecto de la evaluación del desempeño dentro de las AAPP de nuestro país con algunas alentadoras propuestas es el llevado a cabo por parte de: VV.AA. *Nuevos tiempos para la función pública*. ARESES VIDAL, X. et al. Colección Monografías. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017. Págs. 175-182.

<sup>68</sup> En relación con el teletrabajo, a nivel jurisprudencial –y siempre fuera del marco de la AAPP y en el entorno de las relaciones laborales comunes– nos encontramos con un ramillete de sentencias a tener en cuenta. La STS de 11 de abril de 2005 en relación a la voluntariedad de aceptación del teletrabajo; la STSJ de Cataluña de noviembre de 2006 relativa a la no participación de los costes laborales del trabajador en la empresa; la STSJ de Murcia de 27 de abril de 2015 confirmatoria de la extinción de la relación laboral instada por un trabajador vía art. 50.1 c) del ET tras la imposición por parte del empleador del teletrabajo sin compensación por costes adicionales derivados del teletrabajo al trabajador; la STJ de Castilla y León de 3 de febrero de 2016 sobre tiempo de trabajo que garantice los límites de los mismos y los descansos; y la SAN de 6 de febrero de 2019 que declara la nulidad que declara como nulo el hecho de que el trabajador tenga que aportar su teléfono móvil personal y la conexión a internet para instalarles un sistema de geolocalización.

<sup>69</sup> En el ámbito de la Función Pública nos encontramos con la *Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales*. (BOE núm. 149, de 23 de junio de 2006); donde sí que se recoge la opción del teletrabajo como un mecanismo por el que se aumentan “... las posibilidades de conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral”. Pero fue este un programa piloto que, al parecer, no tuvo demasiado desarrollo al final. Además de dicha orden, según recoge la Exposición de Motivos del *Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre*, dentro del marco de las AAPP también existía un Manual para la implantación de dicha Orden, la inclusión dentro la Ley 11/2007 de una habilitación en su Disposición Final Sexta para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE), el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009 donde se recoge la “Modernización y nuevas tecnologías” como medida de impulso de la buena administración, la calidad y la eficacia en los servicios públicos, el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado recogido en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015. Destacar además el tratamiento transversal que opera al respecto de la cuestión en todo lo recogido en el Título X de la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* (LOPDGDD).

ninguna cláusula expresa al respecto; sino referencias genéricas en materias de permisos (vía artículo 49) sobre la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal familiar y laboral; pero no específicamente en este sentido<sup>70</sup>.

Lo que sí que se establece de forma expresa el artículo 14 j) bis del TREBEP de 2015 es el derecho individual del empleado público “A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia<sup>71</sup> y geolocalización, así como a la desconexión digital<sup>72</sup> en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales”. Precepto éste que está en clara correspondencia con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 06/12/2018); que dedica el Título X a la “Garantía de los derechos digitales”<sup>73</sup>. Concretamente, el artículo 88 de dicha Ley Orgánica regula el “Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral” tanto para los trabajadores como para los empleados públicos<sup>74</sup> (artículo 88.1) dejando un amplio margen a la negociación colectiva para detallar más cuestiones al respecto<sup>75</sup>. Se pretende potenciar “el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar” (ex artículo 88.2); teniéndose que prevenir la preservación del derecho “a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado<sup>76</sup> vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas” (artículo 88.3)<sup>77</sup>.

<sup>70</sup> Para ÁNGEL BELZUNEGUI ERASO “... el Estatuto del Empleado Público no se pronuncia sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores de un servicio determinado. Al respecto, la Administración pública hace suyas las recomendaciones que al respecto efectuó en su día el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo a la hora de plantear los planes piloto y de realizar su seguimiento”. Para este autor “... el objetivo fundacional del Ministerio de Administraciones Públicas en su apuesta por el teletrabajo es lograr la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores de dicha Administración.”, BELZUNEGUI ERASO, A. *op. cit.*, pág. 145-146.

<sup>71</sup> Véase al respecto: DELGADO JIMÉNEZ, A. “La videovigilancia de los trabajadores mediante cámaras ocultas: el caso López Ribalda y otros C. España (STEDH de 17 de octubre de 2019). *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Págs. 118-142. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/2020/08/la-videovigilancia-de-los-trabajadores.html>.

<sup>72</sup> *Vid in extenso* para lo relativo a las relaciones laborales comunes la reciente publicación: TRUJILLO PONS, F. *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*. Editorial Tirant lo Blanch. 1ª Edición. Valencia. 2020. En palabras de VALLECILLO GÁMEZ, en relación a la desconexión digital y al control de los tiempos y del trabajo en sí, y para “... la garantía de eficacia de este derecho requiere también un cambio cultural y de gestión del trabajo basado en un modelo por objetivos y no solo en el control del tiempo de trabajo. Reto y desafío del presente y futuro derecho del trabajo”. VALLECILLO GÁMEZ, M.R. “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Pág. 217. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/viewFile/836/1052](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/viewFile/836/1052).

<sup>73</sup> Véase un oportuno análisis al respecto de la cuestión en: LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. Págs. 506-540. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5075](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5075).

<sup>74</sup> Para MARÍN ALONSO el derecho a la desconexión digital “... en el ámbito público, es concebido como un auténtico derecho individual del empleado público –y no una mera faceta del derecho al descanso como ocurre en el sector privado, aunque las diferencias entre uno y otro sean irreconocibles”. MARÍN ALONSO, I. *op. cit.*, págs. 386-387.

<sup>75</sup> Desde una perspectiva jurídico-laboral, y aunque centrada en las relaciones laborales comunes, nos parece interesante el tratamiento de la desconexión digital desde el punto de vista de la negociación colectiva que es el realizado por parte de ÓSCAR REQUENA MONTES en: REQUENA MONTES, O. Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. Págs. 541-560. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/index](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index).

<sup>76</sup> Desde un punto de vista teórico, para BÁRBARA TORRES GARCÍA “... son muchas las posibles soluciones que se pueden implementar, por ejemplo: 1) el apagado inmediato de los dispositivos informáticos una vez concluida la jornada laboral; 2) el sistema de alerta que avisa al trabajador que realiza más de cinco conexiones fuera de la jornada laboral, implantado por la

No obstante todo ello, la futura regulación habría de contemplar toda una serie de parámetros con el único objeto de respetar no sólo los derechos laborales de los trabajadores (tiempo de trabajo, descansos, negociación colectiva, prevención de riesgos laborales, conciliación de la vida personal y laboral<sup>78</sup>, etc.), sino que también ciertos derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución (derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales<sup>79</sup>, derecho a la integridad física y moral, la protección de datos personales, derecho a la desconexión digital, los derechos de intimidad frente a dispositivos de grabación de sonidos en lugar de trabajo<sup>80</sup>, todo lo relativo a la ciberseguridad, el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social<sup>81</sup>, etc.)<sup>82</sup>. Pero

---

*empresa Michelin; 3) el sistema mail on holiday de Mercedes Benz, que redirige los correos entrantes a otros profesionales en activo de la empresa, en períodos de vacaciones; 4) el sistema de desconexión de servidores entre una franja horaria, impulsado por Volkswagen; 5) el reconocimiento de la no obligación de contestar llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral (del Banco Santander, Ikea y Vueling Airlines)". TORRES GARCÍA, B. op. cit., pág. 248.*

<sup>77</sup> La Disposición Final decimotercera de la Ley Orgánica de Protección de Datos modifica el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores añadiendo un artículo 20 bis que contiene el siguiente tenor literal:

*"Artículo 20 bis. Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".*

<sup>78</sup> Llegados a este punto se ha de recordar que la DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores –Directiva que aún no ha sido incorporada a nuestro ordenamiento jurídico– ya contempla el recurso al teletrabajo como respuesta a la conciliación. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX%3A32019L1158&from=ES>. Aunque centrado en las relaciones laborales comunes; en ese sentido, véase el interesante trabajo al respecto con matices de Derecho Comparado entre España y Colombia: AYALA DEL PINO, C. "La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia". *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS.CEF)*. Núm. 385, abril de 2015. Págs. 93-130.

<sup>79</sup> Detallado análisis de este artículo y de la jurisprudencia más incisiva al respecto es el que se realiza en: LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. op. cit., págs. 519-525. Véase al respecto: POQUET CATALA, R. "La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador". *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 8, núm. 1, enero-junio de 2018. Págs. 113-135. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2918](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918). Trabajo donde se analiza "... desde un punto de vista de la doctrina judicial, constitucional y científica la conjugación del derecho fundamental a la intimidad del teletrabajador con el poder de vigilancia y control del empresario". Se estudia también "... la regulación y la interpretación realizada del poder de control empresarial en relación con el derecho a la inviolabilidad del domicilio, el derecho a la propia imagen, el derecho al secreto de las comunicaciones, el derecho a la protección e datos, y el derecho a la intimidad del teletrabajador".

<sup>80</sup> Detalladamente analizado también en: LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. op. cit., págs. 525-534.

<sup>81</sup> Hay que tener en cuenta lo preceptuado en el artículo 13.1 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social (BOE núm. 174, de 22/07/2015); en relación a que "Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial". Recordemos que en base al artículo 9.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, "Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales". Vid al respecto de la cuestión el oportuno análisis de la problemática que se suscita en relación con el control del cumplimiento de la normativa reguladora de la relación laboral del servicio del hogar familiar y las posibles analogías que se podrían plantear en relación al teletrabajo analizada desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo en: FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C. "El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable". *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 9, núm. 2, 2019. Págs. 520-542. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4226](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4226). La problemática deriva en estos casos en que; tal y como manifiesta esta autora, "... el lugar de la prestación de servicios no es un centro de trabajo ordinario, sino un domicilio particular, protegido por el derecho a la intimidad de su legítimo titular". Pág. 522.

también habría de contemplar la necesaria prestación de servicios de la Administración para con los administrados y para con la sociedad en general<sup>83</sup>. Y habría de procurar también que los empleados públicos cumplan con las funciones que les corresponden. Se habrán de articular mecanismos de control no sólo de los tiempos de trabajo, sino también del cumplimiento efectivo del mismo evitando el “*presentismo laboral*”. Habría de tenerse en cuenta también la no transferencia de los costes laborales a los empleados públicos derivados de la prestación del servicio dentro de sus hogares<sup>84</sup>. Así como la necesaria articulación de la protección de los derechos sindicales y de la negociación colectiva teniendo en cuenta que el teletrabajo “*deslocaliza*” y debilita la masa laboral. Sin dejar de lado un aspecto fundamental en todo este proceso: la formación de los empleados públicos<sup>85</sup>.

En ese orden de cosas, en los primeros meses del Estado de Alarma se produjo un anuncio por parte de las diversas Administraciones de nuestro país (Estatual, Autonómica y Local) en el que acuerdan impulsar la reforma del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>86</sup> con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales. La Conferencia Sectorial encarga a la Comisión de Coordinación del Empleo Público que “*elabore en dos meses la propuesta de reforma*”; con los objetivos de impulsar el teletrabajo<sup>87</sup> y; de paso, reducir la temporalidad en el empleo público. También se habla por parte de la Ministra Carolina Darias del hecho de que se presentará un Proyecto de Ley de

<sup>82</sup> Para MARÍN ALONSO, “...no puede olvidarse que la aplicación de las innovaciones tecnológicas puede dar lugar a la violación de derechos fundamentales inespecíficos de los empleados públicos, siendo el derecho a la intimidad (art. 18.1 CE), a la protección de datos (art. 18.4 CE), a la propia imagen (art. 18.1 CE) y el derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE) particularmente vulnerables frente a herramientas informáticas que desvelan datos personales en el ejercicio habitual de las actividades laborales y que permiten el almacenamiento de información relativa a los empleados y su incorporación a ficheros a disposición del empleador público (ej. firma digital de los empleados que utilizan firma electrónica o utilizan el correo electrónico corporativo o que emplean plataformas digitales internas, etc). La información proporcionada por los propios instrumentos de trabajo, secuencializada y actualizada en tiempo real, pueden provocar no sólo la imposición de sanciones o el despido o la separación del servicio sino, también, un malestar generalizado ante la permanente exposición del empleado a la vulneración de sus derechos fundamentales.”. MARÍN ALONSO, L, op. cit., pág. 377.

<sup>83</sup> Véase el interesante trabajo al respecto de las transformaciones sufridas en los últimos años en relación a las relaciones laborales en general y la digitalización de la economía en: CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía”. *Temas laborales*. Número 138, 2017. Págs. 13-47. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388> .

<sup>84</sup> Dicha cuestión ya la contempla la Nota Técnica de Prevención número 412 que establece los criterios para la implantación del teletrabajo. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_412.pdf/420efc83-3075-4dd7-a571-07627688d416) . En ese sentido, dicha NTP, abordando las posibles desventajas de la implantación del teletrabajo contempla la: “*Transferencia de costes al trabajador que antes no se soportaban (incremento de gastos en teléfono, iluminación, calefacción, equipamiento, acondicionamiento de un lugar de la casa ...)*”.

<sup>85</sup> Véase al respecto: SIERRA BENÍTEZ, E.M. “La consolidación del teletrabajo y las variantes subjetivas en el Derecho del Trabajo”. *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Págs. 269-284. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/2020/08/n-2-mayo-agosto-2020.html> . Pretende hacer ver esta autora que “... el teletrabajo es el trabajo moderno, y que necesita de la intervención del legislador”. Pág. 271. Por otro lado, para esta misma autora, “en el ámbito de la Administración Pública el teletrabajo puede contribuir al necesitado cambio en la cultura del trabajo en este sector y, por otro lado, a facilitar el cumplimiento de la evaluación del desempeño desde el momento en que la valoración por objetivos característica del teletrabajo sustituye a otra variante clásica en la Administración Pública: las horas empleadas”. Pág. 278.

<sup>86</sup> *Vid in extenso* en vLex: [https://2019.vlex.com/?utm\\_source=email&utm\\_campaign=digest-es#vid/845223589](https://2019.vlex.com/?utm_source=email&utm_campaign=digest-es#vid/845223589) .

<sup>87</sup> Derivado de la situación actual que hemos vivido a causa del Estado de Alarma declarado por la crisis sanitaria derivada de la incidencia del COVID-19 en nuestro país.

Función Pública de la Administración General del Estado<sup>88</sup>. En esa línea, con fecha 11 de septiembre se ha publicado en el Boletín Oficial del Congreso de los Diputados la Proposición de ley sobre modificación del Estatuto Básico del Empleado Público presentada por el grupo parlamentario socialista de la que no hablaremos aquí por falta de espacio<sup>89</sup>. En relación al teletrabajo, el Gobierno de la Nación había anunciado un primer borrador de Anteproyecto de Ley de Teletrabajo que ha sufrido la oposición de los agentes sociales teniendo que reformular una segunda propuesta filtrada que ha dado lugar definitivamente al *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*<sup>90</sup>.

No parece que el teletrabajo vaya a ser la forma preferente y mayoritaria para atender las necesidades de la ciudadanía en general por parte de nuestras AAPP; pero tendrán que contemplarse todos los escenarios posibles por si se diese el caso de que se tuviesen que adoptar de nuevo medidas de confinamiento derivadas de los instrumentos jurídicos del Estado de Alarma que permiten excepcionalidades como las que hemos vivido. Ante una pandemia como la que estamos viviendo –o ante futuras pandemias– se tendrían que contemplar ciertas medidas legales que contemplen también la existencia empleados públicos de riesgo que debido a las circunstancias particulares que padecen puede que tengan que desarrollar su trabajo desde casa<sup>91</sup>.

Después de meses de crisis, de largos meses de negociación con los agentes sociales y de varias filtraciones sobre el Anteproyecto de Ley del Teletrabajo, se publica por fin en el BOE el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*<sup>92</sup>. Lo cierto es que no se da cabida al personal de las AAPP dentro de esta ley, estableciendo el artículo 1 –relativo al ámbito de aplicación– que “*Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular*”. De entrada, según lo preceptuado en este artículo, el personal laboral de las AAPP entraría dentro de esta regulación. No obstante todo ello, dicha consideración es matizada por la Disposición Adicional Segunda referida al personal laboral al servicio de las AAPP cuando nos dice que: “*Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no*

---

<sup>88</sup> Ver la declaración de la Ministra Carolina Darias en [https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/notas\\_de\\_prensa/notas/2020/06/20200604\\_Senado\\_FP.pdf.pdf](https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/notas_de_prensa/notas/2020/06/20200604_Senado_FP.pdf.pdf).

<sup>89</sup> Obsérvese el interesante tratamiento que otorga a la cuestión el profesor Eduardo Rojo Torrecilla. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/a-vueltas-con-la-modificacion-del.html>.

<sup>90</sup> En relación a todas estas medidas legislativas reformistas; por parte de los partidos de Coalición actualmente en el Gobierno de la Nación se llegó en 2019 a un Acuerdo de coalición progresista entre PSOE y Unidas Podemos denominado “*Coalición Progresista. Un nuevo acuerdo para España*”, donde se introdujeron una serie de medidas legislativas de las que algunas ya se han llevado a cabo. Disponible en: <https://www.psoe.es/media-content/2019/12/30122019-Coalici%C3%B3n-progresista.pdf>. Cuestión que es analiza muy bien por parte de: GÓMEZ SALADO, M.A. “*La Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado ‘Coalición Progresista’: un análisis jurídico-laboral*”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 215-242. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099>.

<sup>91</sup> En ese sentido, para SANGUINETI las medidas a adoptar: “... *deberían dirigirse a tratar de evitar la reproducción de (...) situaciones o fenómenos negativos, típicos del estado de cosas actual*”. SANGUINETI, W., “*¿La hora del teletrabajo?*” *op. cit.*

<sup>92</sup> Obsérvese el exquisito análisis al respecto de la cuestión de las diferentes versiones del Anteproyecto de Ley que realiza el profesor Eduardo Rojo Torrecilla. Disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2020/09/texto-comparado-y-anotaciones-de-la.html>.

*serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se registrá en esta materia por su normativa específica". Normativa específica que dicho sea de paso no existía en la actualidad con carácter general. Aunque en base a la Disposición Transitoria Segunda se establece que mientras no se establezca una regulación concreta para el personal laboral de las AAPP se mantendrá en vigor lo estipulado en el artículo 13 del vigente Estatuto de los Trabajadores "... en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley".*

Desde un punto de vista particular y vinculado a instituciones concretas –pero no a modo de legislación básica– sí que puede que existieran algunos intentos de concreciones específicas –derivadas de la situación de la crisis sanitaria y en las que no entraremos a debatir por falta de espacio– que intentan recoger unos mínimos al respecto de la cuestión dentro de los márgenes competenciales que les permite nuestra Constitución y nuestro ordenamiento jurídico (como puede ser el *Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo* en la Diputación Provincial de Almería de julio de 2020<sup>93</sup>, o el *Decreto 77/2020, de 4 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo para el personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña y sus organismos autónomos*<sup>94</sup>, o la *Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la aprobación del Plan para la Transición hacia una nueva normalidad*<sup>95</sup> y la *Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los Centros de Trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad*<sup>96</sup> –donde en el seno de sus resoluciones internas se hace referencia al trabajo no presencial en clara referencia al teletrabajo en el marco de las crisis sanitaria–).

Derivado de dicha exclusión en el Real Decreto-ley 28/2020, y después de haberse producido un anuncio reciente por parte de los sindicatos y del Gobierno donde se afirmaba la consecución de un acuerdo con el Ministerio de Política Territorial y Función Pública para la modificación del TREBEP en relación a la regulación del teletrabajo en las AAPP<sup>97</sup>, dicho acuerdo fue ratificado el 21 de septiembre de 2020 en la Mesa General de Empleados Públicos<sup>98</sup>. En ese sentido, el Gobierno de España –vía artículo 36.1 del TREBEP– acuerda con las AAPP y con los sindicatos la regulación del teletrabajo en dicho ámbito.

<sup>93</sup> Reglamento disponible en: [https://www.dipalme.org/Servicios/Boletin/BOP.nsf/fechabop/C1257E260069CF6DC12585970042987F/\\$file/20-02086.pdf](https://www.dipalme.org/Servicios/Boletin/BOP.nsf/fechabop/C1257E260069CF6DC12585970042987F/$file/20-02086.pdf).

<sup>94</sup> Disponible en: <https://www.iberley.es/print/normas/26620674>. Obsérvese también, en el caso de la Universidad de Málaga la *Instrucción de Gerencia, de 15 de septiembre de 2020, por la que se procede a la regulación provisional de la prestación laboral del PAS en la modalidad de teletrabajo*.

<sup>95</sup> Disponible en: [https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/actualidad/noticias/2020/05-mayo/20200504-AGE/Resolucion\\_SEPTFP\\_NuevaNormalidad.pdf.pdf](https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/prensa/actualidad/noticias/2020/05-mayo/20200504-AGE/Resolucion_SEPTFP_NuevaNormalidad.pdf.pdf)

<sup>96</sup> Disponible en: <https://www.mptfp.gob.es/dam/es/portal/funcionpublica/secretaria-general-funcion-publica/Actualidad/2020/06/2020-06-17/Resolucion.pdf.pdf>.

<sup>97</sup> *Vid in extenso*: [https://www.ccoo.es/noticia:518423--CCOO\\_consigue\\_un\\_acuerdo\\_de\\_teletrabajo\\_que\\_asegura\\_los\\_derechos\\_de\\_3\\_millones\\_de\\_empleadas\\_y\\_empleados\\_publicos&opc\\_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95](https://www.ccoo.es/noticia:518423--CCOO_consigue_un_acuerdo_de_teletrabajo_que_asegura_los_derechos_de_3_millones_de_empleadas_y_empleados_publicos&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95).

<sup>98</sup> Véase en: <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/paginas/2020/210920-teletrabajo.aspx>

En la Conferencia Sectorial –presidida por la Ministra de Política Territorial y Función Pública donde, de un lado se encuentran representadas las Comunidades y Ciudades Autónomas y la Federación Española de Municipio y Provincias (FEMP) y, de otro lado la Mesa General de negociación de las AAPP donde están representados las Administraciones y los sindicatos CCOO, UGT CSIF, GIG y ELA– se alcanza el Compromiso de la Conferencia Sectorial y Acuerdo de Mesa General en los siguientes términos: dicho acuerdo “... supondrá tramitar la inclusión de un nuevo artículo en el Estatuto Básico del Empleado Público, el personal de todas las administraciones públicas contará con unas bases comunes para aportar seguridad jurídica a la prestación de trabajo mediante teletrabajo, que tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales”. De forma que, “La regulación del teletrabajo en las administraciones públicas se incorporará en un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)”<sup>99</sup>.

La justificación de la introducción de dicho precepto se lleva a cabo de la siguiente guisa: “Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos como para la administración y la sociedad en general. Entre otras, cabe destacar la reducción del tiempo en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad y manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital y prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos. Además, el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal. Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio. En cualquier caso, la prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria. La diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones Públicas tienen encomendados, y en aras a garantizar la prestación de los mismos, hace necesario determinar que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no pueda ser absoluta. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada Administración competente donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía”.

De manera que, la redacción de dicho artículo 47 bis del TREBEP que regulará el teletrabajo, quedaría configurado con la siguiente redacción literal:

---

<sup>99</sup> Acuerdo disponible en: [http://www.ccoouma.org/images/stories/universidad/acuerdos/Nacional/acuerdo\\_teletrabajo\\_modifica\\_ebep\\_septiembre\\_2020.pdf](http://www.ccoouma.org/images/stories/universidad/acuerdos/Nacional/acuerdo_teletrabajo_modifica_ebep_septiembre_2020.pdf).

**“ARTÍCULO 47 bis. Teletrabajo<sup>100</sup>.**

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial<sup>101</sup>. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

4. La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.”

En concordancia con ello, el 29 de septiembre se aprueba en el Consejo de Ministros un Real Decreto-ley que ve la luz al día siguiente: 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* (BOE núm. 259, de 30/09/2020). Su entrada en vigor tendrá lugar al día siguiente de la publicación en el BOE en base a su Disposición Final Cuarta, exceptuando las medidas incluidas en los artículos 2 y 3 de dicho Real Decreto-ley referidos a las “Medidas de contratación excepcional de personal facultativo y no facultativo” y a la “Prestación excepcional de servicios del personal médico y de enfermería estatutario, laboral y funcionario” respectivamente (aunque, y en base a la Disposición Final Segunda relativa a la “Adaptación de normas”, “las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo”).

Como nos tiene acostumbrado el legislador nacional, casi más larga es lo que se podría denominar como la Exposición de Motivos o el Preámbulo del Real Decreto-ley (más de 7 páginas) que el contenido normativo o derecho material que introduce en nuestro ordenamiento jurídico. Tan sólo un artículo para la regulación del teletrabajo en

<sup>100</sup> Vid in extenso ALMONACID LAMELAS, V. “Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP”. El Consultor de los Ayuntamientos. Disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAkNTMyBQK0stKs7Mz7M1MjAyMLA0NgAJZKZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIAFCV8yTUAAAA=WKE>.

<sup>101</sup> No se configura como derecho subjetivo dicha modalidad por parte del empleado público.

el ámbito de las AAPP. Sin contar con el hecho de que el uso y abuso del Real Decreto-ley –en estos tiempos justificado por la situación de excepcionalidad que atravesamos aunque no así en otros tiempos pretéritos– merecería una atención especial futura en *pro* de configurar una *Teoría de la Legislación* en nuestro país que fuese en la línea del uso apropiado de los mecanismos de la técnica legislativa de una forma correcta tal y como se recoge en nuestra Carta Magna. Aunque en dicho Real Decreto-ley la justificación constitucional de su uso es ampliamente defendida, sobre todo teniendo en cuenta las circunstancias actuales por las que atravesamos.

Es objeto por tanto; de este Real Decreto-ley –según se recoge en su Exposición de Motivos–, el de “... configurar un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de los empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus Administraciones Públicas, en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral”.

De manera que se introduce dentro del TREBEP un artículo 47 bis<sup>102</sup> –vía artículo 1 de dicho Real Decreto-ley– en el que como principales ventajas se plantean, por tanto –tal y como recogía el anuncio del Gobierno sobre el acuerdo de la Mesa General de Negociación en su momento– “... el fomento de las nuevas tecnologías y el desarrollo de la Administración digital, la reducción en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental, en línea con los ODS 2030, o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y corresponsabilidad”. Cuestión toda ella que se ha tenido que “... adelantar por la situación originada por la pandemia del COVID-19”<sup>103</sup>.

De la redacción del dicho precepto propuesto llama poderosamente la atención –y sin entrar en mucho detalle tanto por la brevedad del espacio como por la complejidad de un análisis que daría lugar a otro trabajo de investigación– varias cuestiones:

1ª) En primer lugar, todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales<sup>104</sup> que se formula con una remisión expresa a la normativa actual de una forma genérica<sup>105</sup>. Normativa que dicho sea de paso –opinión general de la mayoría de la doctrina–, necesitaría de una actualización urgente que se adapte a las necesidades actuales<sup>106</sup>

<sup>102</sup> Vid el interesante tratamiento que otorga al estado de la cuestión CARRODEGUAS MÉNDEZ, R. “La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública”. El Consultor de los Ayuntamientos. Disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbFICTEAAmNDMwNDS7Wy1KLizPw8WYMDIwMDSyMTkEBmWqVLFnjIZUGqbVpiTnEqAJQfECIAAAAWKE>.

<sup>103</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/territorial/paginas/2020/210920-teletrabajo.aspx>.

<sup>104</sup> En palabras de ÁLVAREZ CUESTA, “La protección de la salud y seguridad de los trabajadores a distancia siempre ha sido un obstáculo para la efectiva aplicación del teletrabajo, además de un verdadero enigma en su desarrollo práctico”. ÁLVAREZ CUESTA, H. *op. cit.*, Pág. 13.

<sup>105</sup> El *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia* del CES consideraba –aunque en lo relativo a las relaciones laborales comunes pero que también se puede extrapolar al ámbito de la Función Pública– que, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, debían introducirse “Medidas especialmente relevantes en el caso de las personas menores de edad, y en relación con riesgos como la violencia y el acoso en el trabajo a distancia”. *op. cit.*, pág. 13.

<sup>106</sup> En ese sentido, para OSCAR REQUENA MONTES, “La doctrina francesa ha comprendido que el objeto de análisis es el derecho a la conciliación, pero que detrás de esa cuestión está la del derecho a la salud ...”. Es por lo que contempla este autor “... por su potencialidad como generadora de riesgos laborales...” la posibilidad de haberse incluido los

debido a la enorme evolución de la técnica<sup>107</sup>. En esa línea preventiva, se ha demostrado también la propensión de los teletrabajadores a sufrir ciertos riesgos psicosociales<sup>108</sup> como fatiga mental<sup>109</sup>, el “*tecnoestrés*” en sus distintas manifestaciones<sup>110</sup>, el aislamiento, etc<sup>111</sup>. La forma en que se va a atender a todas estas cuestiones es algo que plantea serias dudas<sup>112</sup>.

preceptos en materia de desconexión digital en los artículos 14 y 19 de la LPRL, cosa que no se ha tenido en cuenta en nuestro ordenamiento jurídico. REQUENA MONTES, O. *op. cit.*, pág. 545.

<sup>107</sup> Véase el interesante artículo al respecto del papel de los Servicios de Prevención durante la crisis del COVID-19 en: LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 43/Edición *In Press*. Junio de 2020. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342725574\\_Los\\_servicios\\_de\\_prevencion\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_tiempos\\_del\\_coronavirus](https://www.researchgate.net/publication/342725574_Los_servicios_de_prevencion_de_riesgos_laborales_en_tiempos_del_coronavirus).

<sup>108</sup> Para MARÍA TERESA IGARTUA MIRÓ “A la vista de los cambios expuestos y la incidencia de los nuevos riesgos, quizás la normativa preventiva debería ajustarse a los contextos digitalizados en proceso de expansión, con una inclusión expresa de los riesgos psicosociales en la LPRL, partiendo de la propia evaluación, cierta definición legal y concreción de las medidas a adoptar”. IGARTUA MIRÓ, M.T. “La obligación de seguridad 4.0”. *Temas laborales*. Número 151, 2020. Págs. 341.

<sup>109</sup> “Esta ‘dependencia’ del trabajador al trabajo, facilitada por toda esta revolución tecnológica, genera una serie de riesgos que afectan a su salud, tanto a nivel físico como psíquico. En estos últimos tiempos se viene hablando del ‘tecno-estrés’, ‘tecno-depresión’, ‘tecno-adicción’, ‘tecno-fatiga’, vocablos, todos ellos, que hacen referencia a las influencias de la digitalización sobre la salud del trabajador. La nueva tecnología está provocando nuevas patologías a las que hacer frente, tanto de manera preventiva, a través de políticas de prevención de riesgos laborales, como de forma directa, calificándolas como enfermedades profesionales derivadas de su uso abusivo y no reglado”. TORRES GARCÍA, B. *op. cit.*, págs. 241-242.

<sup>110</sup> Obsérvese el interesante tratamiento del asunto por parte de: RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes”. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE NUEVA ÉPOCA)*. Núm. 22. Extraordinario-Febrero 2020. Págs. 38-72. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuuevaepoca/article/view/7898>.

<sup>111</sup> En relación a la hiperconectividad de los trabajadores; citando la STC núm. 160/2007, de 2 de junio, que recordaba “... que el derecho a la protección de la integridad psíquica (y, cabría añadir, de la integridad física) exige actuar antes de que se produzca el daño”; para ÓSCAR REQUENA MONTES, “Asumiendo la hiperconectividad digital como un factor de riesgo psicosocial, causante de estrés y otros riesgos psicosociales, estaremos a disposición de actuar de forma preventiva sobre el problema que nos traen los actuales modos de vida, tan digitalizados y al alcance de todos”. REQUENA MONTES, O. *op. cit.*, pág. 555. En palabras de VALLECILLO GÁMEZ, “Las horas excesivas de trabajo se relacionan con los efectos crónicos de la fatiga, asociados a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y estados de salud mental que implican niveles altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño”. Expone dicha autora que “Los nuevos riesgos asociados al tiempo de trabajo son múltiples: tecnofobia, tecnoadicción, tecnofatiga, tecnoansiedad, tecnoestrés. A estos riesgos psicosociales tenemos que sumar los riesgos físicos, trastornos musculoesqueléticos, lesiones oculares, riesgos asociados al sedentarismo, riesgos de sobre exposición a las ondas electromagnéticas...”. Lo que ha provocado, en palabras de dicha autora que “Todas estas circunstancias han sido consideradas como enfermedades y causas motivadoras de incapacidad laboral por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)”. VALLECILLO GÁMEZ, M.R. *op. cit.*, pág. 230-231.

<sup>112</sup> En palabras de MARÍN ALONSO “... la tecnología de la información y comunicación plantea también otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo en el empleo público y al carácter neutro de la misma. En este caso, la problemática se presenta en relación al temor de que el uso continuado y permanente de los instrumentos tecnológicos pueda, por un lado, invadir o difuminar la frontera entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo al confundir ‘conectividad’ con ‘disponibilidad’ y, por otro lado, ocasionar daños, psicosociales o no, a los mismos”. MARÍN ALONSO, I. *op. cit.*, pág. 375. Para MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ, “Resulta obvio que, como consecuencia de los profundos y constantes cambios que se han produciendo en el mundo del trabajo en los últimos años (introducción de nuevas tecnologías en el trabajo, nuevas formas de prestar servicios profesionales, nuevas condiciones de trabajo, nuevas formas de organización empresarial, nuevos tipos de trabajo, digitalización del trabajo, nuevos tipos de trabajadores, robotización, internet de las cosas, nuevos materiales y sustancias como los nanomateriales, etc.) los trabajadores se encuentran expuestos a nuevos riesgos laborales – riesgos emergentes – cuya prevención requiere la adopción de medidas de seguridad novedosas y adecuadas, especialmente de carácter organizativo, que van a incidir necesariamente en algunas de las más importantes facultades integradas en el poder de dirección empresarial”. Además de lo anteriormente expuesto, para esta autora, “... hay que tener presente que cada vez en mayor medida las nuevas formas de organización empresarial y de prestar servicios profesionales están dando lugar a una desaparición del lugar físico del trabajo organizado y controlado por el empresario, lo cual dificulta que

2ª) Toda la cuestión relativa a la protección de datos, a la desconexión digital<sup>113</sup>, a la seguridad<sup>114</sup> y educación digital, a la intimidad en los entornos digitales<sup>115</sup>, etc.; no aparece contemplada dentro del artículo 47 bis<sup>116</sup>. La única referencia a tales cuestiones viene de forma genérica en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley con el nulo valor normativo que ello supone. Lo que resulta de todo ello es la inexistencia de una concreción legal; todo lo más una mera remisión genérica al respecto de la cuestión y no dentro de la regulación legal del precepto. Se deriva a una remisión expresa a la normativa en vigor en la LOPDGDD<sup>117</sup> que ya plantea ciertos vacíos y lagunas al respecto desde la configuración de dicha norma, según pone de manifiesto la doctrina<sup>118</sup>.

---

*los empleadores puedan proteger de manera adecuada a estos trabajadores – cada vez más numerosos – aplicando el régimen general, previsto básicamente para los empleados que ejecutan sus respectivas prestaciones de servicios profesionales en las instalaciones de la empresa, y reclama la necesidad de buscar fórmulas alternativas de protección de los mismos adaptadas a las nuevas circunstancias”. MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. “El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Pág. 130-131. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/832](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/832). Aunque, para esta autora, “En realidad, no es la normativa en vigor en materia de seguridad y salud en el trabajo la que debe adaptarse a las transformaciones del trabajo que están repercutiendo negativamente sobre la seguridad y salud en el trabajo, sino la actividad preventiva desarrollada en las empresas por parte de los empresarios, lo cual ya viene exigido de forma expresa por dicha normativa que, como se ha dicho, configura el deber de seguridad del empresario como un deber de carácter esencialmente dinámico que exige proteger a los trabajadores frente a todos los riesgos laborales, entendidos estos en un sentido amplio, incluidos, por tanto, también los nuevos y emergentes”. Pág. 135.*

<sup>113</sup> En esa misma línea se manifiesta también IGARTUA MIRÓ cuando no dice que: “Sería conveniente reubicar y mejorar la regulación de la desconexión digital, especificando el deber empresarial de abstención y el propio cometido de la negociación colectiva o soluciones supletorias, a fin de garantizar su eficacia. En una sociedad hipertecnológica y una vez tipificado el riesgo de fatiga informática en el art. 88 LOPD, convendría llamar la atención sobre la exigencia de actualizar el RD sobre pantallas de visualización (RD 488/1997, de 14 de abril), notablemente superado por los cambios de los últimos veinte años, con disposiciones que abordaran de forma más precisa los riesgos ligados a un uso intensivo y universal de las TICs”. IGARTUA MIRÓ, M.T. *op. cit.*, pág. 342.

<sup>114</sup> En palabras de ROSENBAUM CARLI, y abordando toda esta serie de cuestiones; “... no menos importante son aquellos aspectos relativos a la ciberseguridad, dado que evidentemente, esta modalidad de trabajo puede ocasionar graves problemas de seguridad en el ciberespacio, pudiendo perjudicar tanto al propio trabajador, así como también a su empleador u otros compañeros de trabajo que accedan a la misma red virtual y electrónica expuesta a invasiones externas (...) que pueden generar contingencias (...) en lo relativo al acceso de información confidencial o privilegiada, así como posibles vulneraciones a la privacidad de los trabajadores (...) al exponer información y datos personales por el uso de las tecnologías”. ROSENBAUM CARLI, F. *op. cit.* Pág. 299.

<sup>115</sup> *Vid in extenso*: ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. “La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales”. *Temas laborales*. Número 151, 2020. Págs. 275-292. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464154>.

<sup>116</sup> Para ÁLVAREZ CUESTA, “...los datos masivos generados por la persona teletrabajadora van a permitir su tratamiento a través de algoritmos y programas de inteligencia artificial, dejando a quien teletrabaja en situación de completa ‘transparencia’, no sólo respecto a su labor, sino a su personalidad íntima”. ÁLVAREZ CUESTA, H. *op. cit.*, Págs. 11-12.

<sup>117</sup> *Vid in extenso* SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”. *Temas Laborales*. Número 152. 2020. Págs. 115-138. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464725>.

<sup>118</sup> *Vid in extenso*: TORRES GARCÍA, B. “Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 239-261. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/540845>. Para este autor “La necesidad de regulación de la desconexión digital es obvia y clara, sin embargo, su planteamiento y desarrollo normativo, en el actual art. 88 LOPD, ha suscitado innumerables críticas. El reconocimiento de este derecho era necesario para adaptar la legislación a los nuevos tiempos y, con ello, a los nuevos problemas. Con todo, esta simple y simbólica declaración, de los arts. 88 LOPD y 20.bis ET, no es la solución definitiva. Un primer aspecto criticable es que el art. 88 LOPD reconoce el derecho, pero no lo desarrolla. Para ello, el legislador se dirige a la negociación colectiva y, en su defecto, al acuerdo entre empresario y trabajador, que serán las únicas vías encargadas de configurarlo, estableciendo su noción y alcance”. Para este autor, “Una simple declaración que no asegure su instauración práctica, y se limite a remitir a la

A este respecto ha de destacarse la derivación a la negociación colectiva de la regulación que se ha de dictar en la normativa de desarrollo de todas estas materias<sup>119</sup>. Aunque algunos autores han indicado que esta cuestión ha sido una batalla ganada por los sindicatos; sin embargo –desde nuestro punto de vista– no ha sido sino un *guiño* a los mismos, ya que conocido por todos es el nivel de debilitación de la negociación colectiva en nuestro país: un aspecto muy importante a tener en cuenta<sup>120</sup>. Independientemente de que en alguna Administración en concreto el poder de la negociación colectiva ejerza una fuerza notoria, la realidad es que el debilitamiento de los sindicatos –y con ello la fuerza de la negociación colectiva– es algo que con los años se ha ido acuciando en nuestro país y en nuestro sistema de relaciones laborales y de relaciones de trabajo dentro de las AAPP<sup>121</sup>. En ese sentido hacemos uso de la licencia de la pregunta retórica siguiente: en algunas Administraciones –sobre todo en las Entidades Locales (EELL)–, donde se podría decir que casi dos tercios de los empleados públicos se encuentran en una situación de temporalidad como interinos o indefinidos no fijos, ¿qué fuerza sindical podrían ostentar estos colectivos y sus representantes legales cuando la convocatoria de la Oferta de Empleo Público y las posteriores convocatorias de oposición o concurso-oposición se encuentra en manos del regidor de turno?<sup>122</sup>

De todo ello, lo más significativo al respecto –desde nuestra humilde posición– es el efecto multiplicador que puede producirse cuando la norma remite a un desarrollo negociado colectivamente en cada una de las AAPP<sup>123</sup>. Con nuestra estructura territorial

*autorregulación, no es una solución definitiva ni adecuada*". Pág. 255. Un derecho a la desconexión digital que para este autor "... debiera configurarse, ya no tanto como un derecho del trabajador, sino como un deber del empresario". Pág. 258. En términos similares se manifiesta también: VALLECILLO GÁMEZ, M.R. *op. cit.*, pág. 217.

<sup>119</sup> Para ÁLVAREZ CUESTA "... la representación colectiva (...) no resulta del todo superflua de atender al creciente individualismo que se promueve y alimenta en las prestaciones de servicios marcadas por la desaparición de un centro de trabajo físico y las dificultades que conllevan las relaciones colectivas de trabajo en un mundo cada vez más digitalizado (...)" *op. cit.*, Pág. 14. Para mayor abundamiento *Vid in extenso*: GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. "El papel de la negociación colectiva en la representación colectiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación". *Laborales*. Número 152. 2020. Págs. 169-195. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464727>.

<sup>120</sup> Ya por el año 2006, KAHALE CARRILLO planteaba la no inmunidad de la negociación colectiva ante los cambios tecnológicos. Para este autor, además de los problemas de afiliación que ya venían sufriendo los sindicatos en ese momento (cuestión que todavía perdura en el tiempo), la introducción de las NNTT y los cambios comportados originaron "...nuevos problemas que las instituciones tradicionales y básicas del Derecho del Trabajo no pueden solucionar". Cuestión esta que; en cierta manera, como venimos observando, se sigue produciendo en los momentos actuales aunque con distintos matices y distinta problemática. KAHALE CARRILLO, D.T. *op. cit.*, pág. 295.

<sup>121</sup> En cuanto a la negociación colectiva en el sector público *vid in extenso*: VV.AA. *La negociación colectiva en el sector público*. GARCÍA BLASCO, J. (Director) y VILA TIerno, F. (Coordinador). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 116. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019. Disponible en: [http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccnc/B\\_Actuaciones/Estudios/La\\_neg\\_colectiva\\_sector\\_publico.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico.pdf). También en: RODRÍGUEZ-PIÑERO HOYO, M. *Las nuevas tecnologías en la empresa. Guía de negociación*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2006. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=623f26f0-eb7e-4db4-b23a-18f70f816c30&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=623f26f0-eb7e-4db4-b23a-18f70f816c30&groupId=10128).

<sup>122</sup> En ese sentido, también el *Dictamen* del CES en relación al Real Decreto-ley 28/2020 consideraba que "...si bien es cierto que el Anteproyecto contiene remisiones y llamadas a la negociación colectiva para determinados aspectos (en unos casos como relación de complementariedad entre la norma estatal y el convenio, y en otros simplemente incidiendo en la libertad negocial genérica de las partes), el CES considera que la regulación proyectada debería basarse en el reconocimiento de un papel verdaderamente central y protagonista de la autonomía colectiva en esta materia." *op. cit.*, pág. 11.

<sup>123</sup> Ya por el año 2008, BELZUNEGUI ERASO hablaba del hecho de que "Los sindicatos consideran, asimismo, que con el teletrabajo se dificulta la conexión de los representantes sindicales con sus representados, así como de éstos con el propio sindicato". Una de las medidas que se empezaron a plantear los sindicatos en aquel momento era la de "...

en el seno de las AAPP (AGE, CCAA y EELL) y funcional del Sector Público va a producirse una difusa y compleja regulación. Sobre todo si tenemos en cuenta que respecto de nuestro colectivo de empleados públicos contamos con algo más de dos millones y medio de activos<sup>124</sup>.

En relación a las EELL en comparación con las CCAA, los datos cuantitativos son mucho más considerables y significativos en cuanto a los relativos obtenidos en relación a las otras Administraciones. Según los datos aportados por el Gobierno de España<sup>125</sup>, las entidades que forman parte de la Administración Local son: a) 50 Provincias; 43 con Diputación Provincial. (7 de las Diputaciones están integradas o fusionadas con la Comunidad Autónoma por ser CCAA con una sola provincia). b) Municipios (8131)<sup>126</sup>: Municipios son la entidad básica de organización territorial del Estado al frente de los mismos están los Ayuntamientos. c) Islas. Hay 11 Islas: 4 forman parte de las Islas Baleares y 7 de Canarias. En ellas hay Consejos y Cabildos Insulares. d) Entidades locales más pequeñas e incluidas en los municipios. 3.719 se denominan de distintas formas: pedanías, parroquias (son comunes por ejemplo en Galicia). e) Entidades Locales superiores al municipio: formadas por la asociación de varios municipios (81 Comarcas; 3 Áreas Metropolitanas y 1.008 Mancomunidades).

Una ingente cantidad de entidades y de Administraciones dispares y diversas que tendrán que aplicar estos preceptos básicos y generalistas que aportan más sombras que luces y que, en el futuro, de seguro que generarán criterios desiguales y una conflictividad y litigiosidad que auguramos que estará más que asegurada; puesto que el arco abierto a la negociación colectiva es de gran inmensidad. Sin contar con el matiz de la complejidad que supone la negociación colectiva ante tan gran ingente cantidad de AAPP con tantas particularidades. Y sin tener en cuenta, claro está, todo el Sector Público institucional de nuestro país (empresas públicas y sociedades estatales, etc.) que, aunque de entrada no le sería aplicable dicha regulación, pero derivado de la complejidad del entramado de normativa administrativa y laboral de seguro que genera más de un problema futurible al respecto.

Es por ello por lo que consideramos que la regulación del teletrabajo dentro de las AAPP debería haberse llevado a cabo de una forma mucho más concreta y precisa. Tal y como se ha realizado para las relaciones laborales comunes que, aunque también adolecen de mucha generalidad e indeterminación en los preceptos y poseen también una

---

*garantizar la interlocución para los teletrabajadores en los convenios colectivos de empresa". Para este autor, y en aquel momento, "... en el caso de España se puede afirmar que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo no ha llevado a los interlocutores a adoptar líneas de actuación consensuadas para la regulación del teletrabajo, a pesar de que haya habido una cierta voluntad de compromiso para acercar las recomendaciones incluidas en el AMET al diálogo social". BELZUNEGUI ERASO, A. op. cit., págs. 142-143.*

<sup>124</sup> Según los datos recogidos en el Boletín estadístico del personal al servicio de las AAPP en 2019, a fecha de enero de ese año contamos en nuestro país con un total de 2.578.388 efectivos dentro de nuestra función pública. Y estos datos no recogen el total de empleados públicos, puesto que muchos de ellos se encuentran en situación de indefinición legal o no recogidos dentro de las estadísticas oficiales. Además del aumento de plantillas que se ha producido por las innumerables convocatorias de acceso al empleo público desde el año 2019 hasta la fecha. Lo que nos aporta una idea de la enorme complejidad de la situación a la que nos hemos tenido que enfrentar a lo largo de la crisis sanitaria. Datos disponibles en el Registro Central de Personal: [http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo\\_Publico/Boletin\\_rcp/bol\\_semestral\\_201901\\_completo.pdf](http://www.hacienda.gob.es/CDI/Empleo_Publico/Boletin_rcp/bol_semestral_201901_completo.pdf).

<sup>125</sup> [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/EntidadesLocales.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/espanaAdmon/comoSeOrganizaEstado/EntidadesLocales.html)

<sup>126</sup> [https://www.ine.es/infografias/infografia\\_padron.pdf](https://www.ine.es/infografias/infografia_padron.pdf).

amplia remisión a la negociación colectiva, sí que concretan mucho más. Con todas estas consideraciones, y centrándonos más en la norma, el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* se estructura en cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo (aunque algunas de las disposiciones y el anexo no tengan relación directa con el teletrabajo en las AAPP).

Además, y aunque hace mucha remisión a la negociación colectiva como hemos referenciado, y a pesar de que la redacción de los preceptos en la mayoría de las ocasiones no introduce mucha novedad con respecto a lo ya introducido dentro de nuestro ordenamiento jurídico en otras normas, sí que intenta concretar más estableciendo definiciones (art. 2), limitaciones (art. 3), referencias a la igualdad de trato y no discriminación (art. 4), obligaciones formales (art. 6), contenido del acuerdo (art. 7), derecho a la formación y a la promoción profesional (arts. 9 y 10), derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas (art. 11), derecho al abono y compensación de gastos (art. 12), horario flexible (art. 13), registro horario (art. 14), aplicación de la normativa preventiva (art. 15), evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16), derecho a la intimidad y a la protección de datos (art. 17), derecho a la desconexión digital (art. 18), derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia (art. 19), protección de datos y seguridad de la información (art. 20), condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles (art. 21) y facultades de control empresarial (art. 22)<sup>127</sup>.

Como hemos dicho, a pesar de ser muy criticable y de contar con muchas lagunas y muchas remisiones a la negociación colectiva, el *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*; aporta más luces que sombras. Cosa no ocurre con el Acuerdo alcanzado para la introducción del art. 47 bis del TREBEP y su posterior aprobación vía Real Decreto-ley que tan sólo introduce 5 apartados en un único artículo para su regulación genérica con una clara remisión al desarrollo legal vía negociación colectiva<sup>128</sup>. Lo que provocará, de seguro, una entropía regulatoria que descompensará aún más el ya desestructurado sistema de relaciones de trabajo dentro de las AAPP de nuestro país<sup>129</sup>. En ese sentido, corremos el riesgo de alcanzar un nivel de “taificación” regulatoria donde cada regidor municipal puede desarrollar vía negociación colectiva los aspectos genéricos contemplados en el 47 bis –cosa que dependerá de lo que establezca cada CCAA en su desarrollo y del espacio que deje a las EELL– que hacen una remisión constante a la negociación colectiva y a la normativa vigente que; también, en muchas ocasiones, contiene una redacción tan genérica que habrán de ser los Tribunales los que maten muchas de las cuestiones que se susciten al respecto de todo lo que venimos analizando.

---

<sup>127</sup> Vid el análisis de la cuestión por parte del profesor Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz en: <https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>.

<sup>128</sup> Vid in extenso VV.AA.: *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Sículo XXI. Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, SÁEZ LARA, C.; NAVARRO NIETO, F. (Coordinadores), Albacete, Editorial Bomarzo, 2020. (Primera edición).

<sup>129</sup> Véase la interesante reflexión que hace al respecto de la cuestión Rafael Jiménez Asensio en la entrada su Blog Jurídico “*Las paradojas de la regulación del teletrabajo (la dualidad entre el empleo público y privado)*”. Disponible en: <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/09/23/las-paradojas-de-la-regulacion-del-teletrabajo-la-dualidad-entre-empleo-publico-y-privado/>.

Desde nuestra humilde opinión –y siempre bajo mejor criterio u opinión–, la argamasa utilizada para el planteamiento y el desarrollo legal del teletrabajo en las Administraciones Públicas ha obtenido unos mimbres poco sólidos y un más que parco desarrollo jurídico. Con lo cual; para que no suceda una regulación de geometría variable dependiente del poder de negociación de cada Administración de los agentes sociales inmersos en dichos procesos negociatorios, se ha de contemplar también la posibilidad de marcar por parte de las CCAA un desarrollo normativo más o menos homogeneizado en conjunción con la negociación colectiva si no queremos terminar con un sinfín de regulaciones diversas y; en ocasiones, hasta contrapuestas. Puesto que de no ser así, la conflictividad y futura litigiosidad ante los Tribunales estará más que asegurada. Sin contar con el problema de la atomización de las relaciones laborales en cada una de las Administraciones de nuestro país.

Habrá que ver lo que nos depara el futuro dentro las relaciones de trabajo en el marco de nuestras Administraciones Públicas.

## 5. CONCLUSIONES

El COVID-19 ha irrumpido en nuestras vidas de una forma abrupta provocando un torrente de consecuencias totalmente inesperadas para lo que no se estaba preparado. Las medidas de urgencia decretadas por el Gobierno para hacer frente a la crisis sanitaria ha supuesto el hecho de tener que tomar ciertas decisiones inéditas y desconocidas hasta el momento. El confinamiento de la población como medida preventiva ha derivado también en el hecho de que en el ámbito de las relaciones laborales y de las relaciones de trabajo dentro de nuestras Administraciones se haya tenido que desarrollar la actividad laboral desde nuestras casas haciendo uso del recurso del teletrabajo hasta el momento poco utilizado por falta dicha de cultura al respecto. Pero esa no ha sido la única consecuencia de la crisis, el confinamiento también ha provocado la paralización de la asistencia presencial de nuestras Administraciones con el consecuente colapso administrativo de las mismas.

Ante esta situación de tan extraordinaria necesidad han tomado medidas por parte del legislador nacional en aras de proveer una modernización y digitalización de nuestro país y de nuestras Administraciones Públicas. La imposición del trabajo a distancia por parte de los empleados públicos –de una forma que podríamos denominar como “forzosa” derivado de las excepcionales circunstancias– contemplaba dentro de nuestro ordenamiento jurídico una regulación previa un tanto escasa al respecto. Ello ha conllevado el planteamiento de sendas mesas de negociación con el intento de llegar a un consenso en materia de legislación del teletrabajo tanto dentro como fuera de las Administraciones Públicas. Resultado de todo ello ha sido el fruto del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* y del *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*.

Se ha atendido así a la necesidad imperiosa de introducir unos parámetros legales que den sustento a las empresas, los ciudadanos, los trabajadores, las Administraciones y los empleados públicos. Ambas normas –fruto del consenso y de la necesidad de dar cobertura legal a dichas situaciones– han introducido una serie de preceptos que habrán

de ser desarrollados con mayor precisión vía negociación colectiva. Pero, si el primero de los Reales Decretos-ley adolece de falta de concreción y de excesiva remisión a la negociación colectiva, el segundo de ellos padece de una “anorexia” regulatoria tal que la mayoría de los aspectos son necesarios de una concreción mayor que habrán de delimitarse vía negociación colectiva en base a las competencias de cada una de las Administraciones Públicas de nuestro país.

En el caso de las Administraciones Públicas dicha falta de indefinición conlleva el riesgo de una dispersión normativa y de una “taificación” en la determinación posterior del precepto derivado de la actual descentralización administrativa. Esa es la previsión por la que nos postulamos a lo largo de este trabajo, a no ser que el margen dejado a las Comunidades Autónomas la concreción sea mucho mayor dejando un menor espacio a las Entidades Locales. O, en su caso, que derivado de la estructura organizativa de nuestra Administración y de la configuración federal y confederal de las grandes centrales sindicales se configure un espacio regulatorio que parta de la Administración General del Estado que será el que posteriormente se irradie al resto de Administraciones periféricas de nuestro país como ha sucedido con otras cuestiones.

En un caso o en otro, habrá que esperar al posterior desarrollo legal y convencional de este precepto introducido en el artículo 47 bis de nuestro *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* para lo que nuestras Administraciones Públicas poseen un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR DEL CASTILLO M.d.C. “El uso de la inteligencia artificial en la prevención de riesgos laborales”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 262-293. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/838](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/838) .
- ALMONACID LAMELAS, V. “Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP”. El Consultor de los Ayuntamientos. Disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAKNTMyBQK0stKs7Mz7M1MjAyMLA0NgAJZKZVuuQnh1QWpNqmJeYUpwIAFCV8yTUAAAA=WKE> .
- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. en: “Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital”. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 56. 2020.
- ÁLVAREZ CUESTA, H. “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 43/Edición In Press. Junio de 2020. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342731347\\_Del\\_recurso\\_al\\_teletrabajo\\_como\\_medida\\_de\\_emergencia\\_al\\_futuro\\_del\\_trabajo\\_a\\_distancia](https://www.researchgate.net/publication/342731347_Del_recurso_al_teletrabajo_como_medida_de_emergencia_al_futuro_del_trabajo_a_distancia) .
- ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A. “La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales”. *Temas laborales*. Número 151, 2020. Págs. 275-292. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464154> .
- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, E. M. “Técnica legislativa y disfunciones de las técnicas normativas en España. Retos actuales”. *Revista Vasca de Administración Pública (R.V.A.P.)*. Núm. 117. Mayo-Agosto 2020. Págs. 17-73.
- ANGHEL, B.; COZZOLINO, M y LACUESTA, A. “El teletrabajo en España”. *Artículos analíticos. Boletín Económico*. 2/2020. Banco de España. Eurosistema.

- ARAGÜEZ VALENZUELA, L. “La consideración del trabajador como mercancía en la economía de plataformas virtuales”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 50-71. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306914>.
- AYALA DEL PINO, C. “La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS.CEF)*. Núm. 385, abril de 2015. Págs. 93-130.
- BELZUNEGUI ERASO, A. “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”. *Revista internacional de Organizaciones (RIO)*. N° 1, Diciembre de 2008. Págs. 129-148.
- BOGONI, M. “Economía digital y reconocimiento del derecho de huelga y libertad sindical. Nuevos desafíos para el constitucionalismo multinivel”. *Temas Laborales*. Número 151. 2020. Págs. 293-310. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-68512008000100007](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-68512008000100007).
- CARDONA RUBERT, M. B. “Intimidad del trabajador y comunicaciones electrónicas según el Tribunal Constitucional”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 5, núm. 2, Julio-diciembre de 2015. Págs. 33-51. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/1429](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/1429).
- CARDONA RUBERT, M.B. “Las relaciones laborales y el uso de las tecnologías informáticas”. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N° Extra 1, 2003. Págs. 257-173. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=786247>.
- CARRODEGUAS MÉNDEZ, R. “La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública”. El Consultor de los Ayuntamientos. Disponible en: <https://elconsultor.laley.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1C TEAAmNDMwNDS7Wy1KLizPw8WyMDIwMDSyMTkEBmWqVLfnJIZUGqbVpiTnEqAJQ fEChIAAAWKE>.
- CATAÑO RAMÍREZ, S.L. y GÓMEZ RÚA, N.E. “El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo”. *CE.S Salud Pública*. Núm. 5, 2014. Págs. 82-91.
- CEDROLA SPREMOLLA, G. “Trabajo, organización del trabajo, representación de los trabajadores y regulación laboral en el mundo de la *gig economy*”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 5-49. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7306913>.
- CRiado, J.I. (Editor). *Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas*. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017.
- CRUZ VILLALÓN, J. “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización del a economía”. *Temas laborales*. Número 138, 2017. Págs. 13-47. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>.
- DELGADO JIMÉNEZ, A. “La videovigilancia de los trabajadores mediante cámaras ocultas: el caso López Ribalda y otros C. España (STEDH de 17 de octubre de 2019)”. *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Págs. 118-142. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/2020/08/la-videovigilancia-de-los-trabajadores.html>.
- FABRA VALLS, M. y BLANDO DÍAZ, J.L. *La administración electrónica en España: experiencias y perspectivas de futuro*, Universitat Jaume I, Colección “*Estudis jurídics*”, 2007, núm. 12.
- FALGUERA BARÓ, M.A. “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 en materia procesal y de procedimientos administrativos”. *Ciudad del Trabajo. Actualidad Laboralista*. Editorial Bomarzo. Núm. 32. Julio 2020. Págs. 132-159. Disponible en: <https://editorialbomarzo.es/comprar/ciudad-del-trabajo/ciudad-del-trabajo-numero-1-diciembre-2017/>.

- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C. “El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 9, núm. 2, 2019. Págs. 520-542. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4226](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4226) .
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C. “El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 9, núm. 2, 2019. Págs. 520-542. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4226](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4226) .
- FERNÁNDEZ PROL, F. “Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICs”. *Temas Laborales*. Núm. 151. 2020. Págs. 259-274.
- GIL Y GIL, J.L. “El trabajo decente como objetivo de desarrollo sostenible”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 1, 2020. Págs. 140-183. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/4539](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/4539) .
- GÓMEZ SALADO, M.A. “La Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado ‘Coalición Progresista’: un análisis jurídico-laboral”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Ríps)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 215-242. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099> .
- GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J.A. “Medidas excepcionales en materia de Seguridad Social durante el COVID-19”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Ríps)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 136-175. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099> .
- GOSÁLBEZ PEQUEÑO, H. (Director). *El nuevo régimen jurídico del sector público*. Madrid, El Consultor de los Ayuntamientos, Wolters Kluwer, 2016.
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “El papel de la negociación colectiva en la representación colectiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación”. *Laborales*. Número 152. 2020. Págs. 169-195. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464727> .
- GUTIÉRREZ COLOMINAS, D. “El papel de la negociación colectiva en la representación preventiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación”. *Temas Laborales*. Número 152. 2020. Págs. 169-195. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464727> .
- IGARTUA MIRÓ, M.T. “La obligación de seguridad 4.0”. *Temas laborales*. Número 151, 2020. Págs. 327-342.
- KAHALE CARRILLO, D.T. “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿avance o retroceso?”. *Revista de Derecho*. Fundación Universidad del Norte, nº 25, 2006. Págs. 291-309. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85102508> .
- LENZI, O. “El trabajo decente en la era digital: colectivos más vulnerables”. *Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho (CEFD)*. Núm. 39. Publicaciones actas Congreso Internacional 70 Aniversario Declaración Universal de Derechos Humanos. 2019. Disponible en: <https://ojs.uv.es/index.php/CEFD/article/view/14098> .
- LÓPEZ BALAGUER, M. “El control empresarial por videovigilancia en la LOPD”. *Temas laborales*. Número 151, 2020. Págs. 357-372. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=82353> .
- LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORAGUES, F. “Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. Págs. 506-540. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5075](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5075) .
- LÓPEZ FERNÁNDEZ, R. “Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus”. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Núm. 43/Edición In Press. Junio de 2020. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/342725574\\_Los\\_servicios\\_de\\_prevencion\\_de\\_riesgos\\_laborales\\_en\\_tiempos\\_del\\_coronavirus](https://www.researchgate.net/publication/342725574_Los_servicios_de_prevencion_de_riesgos_laborales_en_tiempos_del_coronavirus) .

- MARÍN ALONSO, I. “Digitalización e innovación tecnológica en la Administración Pública: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos”. *Temas Laborales*. Núm. 151. 2020. Págs. 373-396. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464160> .
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L. “El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 121-152. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc\\_adapt/article/view/832](http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/832) .
- MARTÍN ROMERO, A. M. “La brecha digital generacional”. *Temas Laborales*. Núm. 151. 2020. Págs. 77-93. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7464144.pdf>.
- MONEREO PÉREZ, J.L. “La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de Seguridad Social en la «Sociedad del Riesgo»”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, n.º 2, 2020. Págs. 424-505. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5074](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5074).
- MONEREO PÉREZ, J.L. “Refundar el ordenamiento laboral para juridificar plenamente el principio de justicia social y el trabajo decente”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 9, n.º 1, 2019. Págs. 220-294. [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/3982](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3982) .
- MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 y las medidas legales adoptadas)”. *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Editorial*, n.º 23 (2.º Trimestre 2020). Págs. 11-53.
- MONTOYA MEDINA, D. “Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo”. *Revista de Treball, Economia i Societat*, n.º 92. Enero de 2019. Págs. 1-20. Disponible en: [http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art12\\_0.pdf](http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2019-09/art12_0.pdf) .
- MORARU, G.F. *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*. Albacete. Editorial Bomarzo, 2020.
- PARDO, L. “Aplicación de las nuevas tecnologías en la Administración pública”. *Revista de Contabilidad y Dirección*. Vol. 13, año 2011. Págs. 105-126. Disponible en: [https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Aplicacion\\_de\\_las\\_nuevas\\_tecnologias\\_en\\_la\\_Administracion\\_Publica.pdf](https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Aplicacion_de_las_nuevas_tecnologias_en_la_Administracion_Publica.pdf) .
- POQUET CATALA, R. “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 8, núm. 1, enero-junio de 2018. Págs. 113-135. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/2918](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/2918)
- RECHE TELLO, N. “El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Ríps)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 70-135. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099> .
- REQUENA MONTES, O. “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”. *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. Págs. 541-560. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/index](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/index) .
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes”. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE NUEVA ÉPOCA)*. Núm. 22. Extraordinario-Febrero 2020. Págs. 38-72. Disponible en: <https://revistas.uma.es/index.php/rejienuevaepoca/article/view/7898> .
- RODRÍGUEZ-PIÑERO HOYO, M. *Las nuevas tecnologías en la empresa. Guía de negociación*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2006. Disponible en: [https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document\\_library/get\\_file?uuid=623f26f0-eb7e-4db4-b23a-18f70f816c30&groupId=10128](https://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/portal/c/document_library/get_file?uuid=623f26f0-eb7e-4db4-b23a-18f70f816c30&groupId=10128) .
- ROSENBAUM CARLI, F. “El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales a torno a su regulación”. *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Págs. 285-303. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/> .

- RUIZ SANTAMARÍA, J.L. “El impacto de la actual pandemia en la salud en el trabajo en España. Especial atención a la intervención de la ITSS y primeros pronunciamientos de los Tribunales del Orden Social”. Disponible en: <http://www.cielolaboral.com/> .
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ, Z. (Coordinadora). *Nuevas Tecnologías, Administración y Participación Ciudadana*. Granada, Editorial Comares, 2010.
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C. “La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020”. *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Ríps)*. Vol. V, núm. 1, 2020. Págs. 5-14. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24099> .
- SEMPERE NAVARRO, A.V. “El Derecho Laboral, la pandemia y las preposiciones”. *Actualidad Jurídica Aranzadi (AJA)*. *Tribunas*. Núm. 964. 25 de junio de 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546346> .
- SIERRA BENÍTEZ, E.M. “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”. *Temas Laborales*. Número 152. 2020. Págs. 115-138. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464725> .
- SIERRA BENÍTEZ, E.M. “La consolidación del teletrabajo y las variantes subjetivas en el Derecho del Trabajo”. *Revista Jurídica del Trabajo*. Núm. 2. Mayo-Agosto de 2020. Págs. 269-284. Disponible en: <https://revistajuridicadeltrabajo.blogspot.com/2020/08/n-2-mayo-agosto-2020.html> .
- TORRES GARCÍA, B. “Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 239-261. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/540845> .
- TRUJILLO PONS, F. *La “desconexión Digital” en el Ambito Laboral*. Editorial Tirant lo Blanch. 1ª Edición. Valencia. 2020.
- VALLE MUÑOZ, A. “El difícil ejercicio de los derechos colectivos en el trabajo mediante plataformas digitales”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 2, abril-junio de 2020. Págs. 7-32. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/865](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/865) .
- VALLECILLO GÁMEZ, M.R. “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020. Págs. 210-238. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/viewFile/836/1052\\_](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/viewFile/836/1052_).
- VAQUERO GARCÍA, A. “Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica”. *Temas Laborales*. Número 151. 2020. Págs. 311-326. Disponible en: [https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464156\\_](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7464156_).
- VV. AA. *La negociación colectiva en el sector público*. GARCÍA BLASCO, J. (Director) y VILA TIERNNO, F. (Coordinador). Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 116. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Madrid, 2019. Disponible en: [http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccnc/B\\_Actuaciones/Estudios/La\\_neg\\_colectiva\\_sector\\_publico.pdf](http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico.pdf) .
- VV. AA. *Nuevos tiempos para la función pública*. Areses Vidal, X. *et al.* Colección Monografías. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017.
- VV.AA.: *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Sículo XXI. Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, SÁEZ LARA, C.; NAVARRO NIETO, F. (Coordinadores), Albacete, Editorial Bomarzo, 2020. (Primera edición).
- VV.AA.: *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, VILA TIERNNO, F. (Director), Murcia, Ediciones Laborum, 2020. (Primera edición).