

2.

**Procedimiento administrativo,
contratos, convenios
y subvenciones**

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público

Fernando Ríos Rull
Letrado del Consejo Consultivo
Profesor Asociado de la Universidad de La Laguna

RESUMEN: El teletrabajo, como modalidad de prestación de servicio desde un lugar distinto al de la oficina, se ha implantado definitivamente para el personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias pese a ciertas reticencias del Gobierno y de determinados agentes sociales. En este trabajo se realizan algunas consideraciones jurídicas sobre determinadas cuestiones como, entre otras, la negación de que se trate de un derecho del personal, o el olvido de las entidades locales canarias, o quién corre a cargo de la conexión a internet o el escalonamiento en su implantación, que deben ser corregidas para evitar obstaculizar su plena implantación.

Palabras clave: Teletrabajo, Canarias, derecho de las personas empleadas.

ABSTRACT: Teleworking, as a form of service provision from a place other than the office, has been definitively implemented for public employees of the Public Administration of the Autonomous Community of the Canary Islands despite certain reluctance from the Government and certain social agents. In this work, some legal considerations are made on certain issues such as, among others, the denial that it is a staff right, or the forgetfulness of the local Canarian entities, or who is in charge of the internet connection or the staggering in its implementation, which must be corrected to avoid hindering its full implementation.

Keywords: Teleworking, Canary Islands, right of employees.

ÍNDICE: 1. INTRODUCCIÓN. 2. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO? 3. ¿POR QUÉ SE IMPLANTA? 4. ¿QUÉ RANGO HA DE TENER LA NORMA? 5. ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE QUE EL PLAZO PARA APROBAR EL PD ESTÉ VENCIDO? 6. ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO? 7. EL TELETRA-

BAJO COMO FORMA ORDINARIA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO. 8. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL TELETRABAJO? 9. ¿QUIÉN ASUME LA CONEXIÓN A INTERNET Y LA ASISTENCIA TÉCNICA? 10. ¿LA PERSONA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE LA QUE DEPENDE EL PUESTO LO SABE Y LO PUEDE TODO? 11. ¿ESTÁ JUSTIFICADO EL ESCALONAMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN DEL NÚMERO MÁXIMO DE JORNADAS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO? 12. CONCLUSIONES. 13. BIBLIOGRAFÍA.

1. INTRODUCCIÓN

Ya convocadas las elecciones autonómicas, esto es, a apenas dos semanas de entrar en funciones (art. 52 del Estatuto de Autonomía y 47 de la Ley 4/2023, de 23 de marzo, de la Presidencia y del Gobierno de Canarias) por la celebración de las elecciones al Parlamento de Canarias convocadas el 3 de abril¹, el Gobierno canario aprobó el Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes².

El Decreto tiene por objeto, según explica el preámbulo, dar cumplimiento a lo previsto en la disposición final segunda 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, que introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público³ (en adelante, EBEP), y que obliga a las Administraciones autonómicas a adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en ese Real Decreto-ley en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor.

Además, también el artículo 24 de la Ley 4/2020, de 26 de noviembre, de medidas extraordinarias de carácter económico, financieras, fiscal y administrativas para afrontar la crisis provocada por el COVID-19 —proveniente del Decreto-ley 14/2020, de 2 de abril, del mismo nombre⁴—, ordena al Gobierno de Canarias a que, previa negociación en las correspondientes mesas de negociación, apruebe, con anterioridad al 1 de abril de 2021, un decreto por el que se regule la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal al servicio de la Administración pública de Comunidad Autónoma de Canarias y las entidades públicas adscritas, vinculadas o dependientes de su sector público.

¹ Decreto 26/2023, de 3 de abril, del Presidente, BOC núm. 67 de 4 de abril.

² Sobre el Proyecto de Decreto recayó el Dictamen preceptivo del Consejo Consultivo de Canarias 181/2023, de 25 de abril.

³ Aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

⁴ Publicado en el «Boletín Oficial de Canarias» el 3 de abril de 2020.

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación...

En este sentido, sigue el preámbulo, la norma contiene la regulación imprescindible para atender el mandato jurídico, sin perder de vista que la prestación de servicios a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria y que la modalidad presencial seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo, estableciendo un procedimiento sencillo de autorización de prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, con las cargas administrativas estrictamente necesarias.

En este trabajo realizaremos algunas consideraciones críticas sobre determinados aspectos que, en nuestra opinión, producen disfuncionalidades a la hora de su aplicación; empezando por qué es el teletrabajo y su justificación, se abordarán cuestiones tales como la prevención con la que se aborda la regulación del teletrabajo, si es o no un derecho, el personal de qué Administraciones puede estar beneficiado, cuáles son las consecuencias de incumplir los plazos para aprobar el Decreto, o si está ajustado a Derecho escalar su aplicación.

2. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El teletrabajo es, según el preámbulo del Decreto, una modalidad de prestación de servicios en la que, a través de un uso intensivo de las tecnologías de la información y comunicación, se posibilita que el personal de una organización pueda desarrollar su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo, sin que por ello la calidad del servicio que preste y su relación con la ciudadanía se vea afectada.

Continúa el preámbulo del Decreto expresando que la situación de crisis sanitaria que sufrió nuestro país en 2020, propició la aprobación del contenido básico del teletrabajo mediante la promulgación 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. Su artículo 1 modifica el texto refundido del EBEP EBAB, introduciendo un nuevo artículo 47 bis, que regula el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia. Este artículo no ha sido desarrollado por parte del Estado⁵, y solo unas cuantas CCAA lo han hecho.

El art. 47 bis establece:

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

⁵ Existe un borrador de Real Decreto que se puede consultar: <https://www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/NormativaDoctrina/Proyectos/14122021-Proyecto-RD-Teletrabajo-AGE.pdf>

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. 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 registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo.

Por su parte, el art. 23 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, aplicable al personal laboral de las AAPP, de acuerdo con el art. 7 EBEP, establece que el trabajador tendrá derecho a acceder al trabajo a distancia, mientras que el art. 34 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.

Las previsiones contenidas en Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se registrará en esta materia por su normativa específica, lo que es reiterado por el aludido apartado 5 del art. 47 bis EBEP.

3. ¿POR QUÉ SE IMPLANTA?

Lo primero que llama la atención es la aparente contradicción del Gobierno a la hora de abordar la regulación del teletrabajo, pues, por una parte, se aboga

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación...

por su implantación, mientras que, por otra, se limita su implementación e, incluso, se cuestiona su permanencia⁶.

En efecto, según el preámbulo del Decreto, el extraordinario avance de las tecnologías de la información y comunicación está introduciendo un creciente dinamismo transformador que alcanza todas las esferas de la sociedad y de las organizaciones, influyendo decididamente en la aparición de nuevos modelos de gobierno, de gestión y de prestación de servicios, asociados a la innovación y al cambio institucional, entre lo que se destaca nuevos modelos de relación entre la Administración Pública y la ciudadanía, principalmente, pero también entre las empleadas y los empleados públicos, y las instituciones en las que prestan servicios.

En particular, el teletrabajo va a coadyuvar al principio de necesidad en la medida en que facilita el despliegue e implantación de un modelo de gestión ordinaria de dirección por objetivos y de transparencia en la rendición de cuentas en la gestión pública.

Ello viene anunciado ya en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y que ha sido incorporada a nuestra Comunidad Autónoma a través de la Agenda Canaria de Desarrollo Sostenible 2030⁷, la cual recoge una serie de Retos, conformados por Políticas aceleradoras y éstas, a su vez, por Prioridades de Actuación, entre las que cabe destacar las Prioridades 8.5 (Transformación de las AAPP) y 8.6 (Innovación pública), enmarcadas dentro de la Política Aceleradora 8, que persigue transformar nuestra Administración pública, para hacerla más sencilla y eficiente, y el Reto Región 8, orientado a afrontar las debilidades de nuestro marco institucional y las ineficiencias de diseño y funcionamiento de la Administración pública.

Por su parte, prosigue el preámbulo, el Decreto 68/2015, de 30 de abril, por el que se establece el marco general para la innovación y mejora de los servicios públicos de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, recoge, en su disposición adicional tercera, que “el departamento competente en materia de recursos humanos, inspección y calidad de los servicios públicos y tecnologías de la información adoptará las medidas oportunas para el desarrollo de un programa experimental de teletrabajo con la finalidad de contrastar la

⁶ En efecto, en prensa son numerosas las declaraciones de miembros del Gobierno que aprobó el Decreto —como del actual—, secundadas por dirigentes empresariales, en las que se cuestiona la importancia del teletrabajo. Seguramente se deba al poco conocimiento directo que tienen del funcionamiento de la Administración y de los beneficios del teletrabajo que tienen los primeros, como a la desconfianza hacia lo público de los segundos. Sobre esos beneficios, ver el reciente estudio de Workmeter que concluye que el que el teletrabajo puede ser una modalidad eficaz en términos de productividad, actividad y concentración (https://es.workmeter.com/informe_teletrabajo_2023_1).

⁷ Se puede consultar en <https://www.gobiernodecanarias.org/agendacanaria2030/>

viabilidad de la aplicación de este sistema de prestación de servicios en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias”.

Para el Gobierno, según el preámbulo, esta forma de organización de la prestación laboral puede suponer importantes beneficios al abonar la cultura de la dirección por objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento, reducir los desplazamientos a los espacios donde se desarrolla el trabajo en su modalidad presencial, lo cual redundaría directamente en la calidad de vida de las personas empleadas, una menor contaminación, mayor liberación de espacio público en las ciudades, etc. Igualmente supone favorecer la adquisición de nuevas competencias en materia de gestión de proyectos, uso de las nuevas tecnologías, etc.

Por último, el teletrabajo facilita el cumplimiento de los objetivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por ello no se entienden ni las cautelas con que se pretende implantar, ni las críticas de los dirigentes frente a esta nueva modalidad de trabajo. Si, según el propio Decreto, es beneficioso, cuál es el problema para su puesta en práctica, si ya ha venido funcionando durante la pandemia.

Es obvio que todos los puestos de trabajo no son susceptibles de poder ser desarrollados a distancia —cosa que es proclamada por el propio Decreto al disponer que es necesario desempeñar un puesto de trabajo que sea susceptible de ser desarrollado en la modalidad de trabajo no presencial.

En efecto, es necesario, para poder acogerse a la modalidad de teletrabajo, según ellos arts. 5 y 6 del Decreto, ocupar un puesto de trabajo cuyo contenido competencial pueda desarrollarse, total o parcialmente, fuera de las dependencias de un centro directivo o unidad administrativa y deberán tener, con carácter principal, alguna función o contenido competencial que pueda ser ejercido de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales continuadas, y que, además:

- constituyan tareas de estudio y asesoramiento, tales como elaboración o corrección de documentos soportados en algún sistema descentralizado de gestión documental o base de datos, o
- constituyan tareas comunes de carácter administrativo, en procedimientos que se desarrollan íntegramente mediante aplicativos en red empleando documentación en soporte digital, y sobre los que quede registro automatizado de las tareas realizadas en algún sistema de información corporativo, como pueden ser, con carácter no exhaustivo:
 - a) actualización de registros informatizados,
 - b) gestión u operaciones de sistemas de información y comunicaciones,
 - c) atención telemática a la ciudadanía o personas usuarias, u
 - d) otros de similar naturaleza.

Por si fuera poco, el Decreto explicita quiénes no pueden acogerse al teletrabajo.

Así, el apartado 4 del art. 6 dispone:

4. Quedan excluidos de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo los puestos de trabajo cuyas funciones requieran presencialidad para su ejecución, entre ellos:

a) Puestos de trabajo que requieran frecuentemente el acceso o uso de información no automatizada durante todas las jornadas de trabajo, que gestionen procedimientos que no pueden resolverse mediante aplicativos en red, conlleven manipulación de material o equipos in situ, o que generen información no automatizada que deba ser archivada físicamente.

b) Puestos de trabajo cuyas funciones requieran contacto directo frecuente e inmediato con personas intervinientes en los distintos procedimientos; transmisión continua de información y resultados; coordinación constante con la persona responsable; instrucciones concretas, sujetas a cambio, que requieren de una coordinación diaria presencial y habitualmente de respuesta rápida; o conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales.

En definitiva, está bien perfilado en el Decreto qué puestos de trabajo pueden acogerse al teletrabajo —con independencia de los días que puedan dedicarlos—, por lo que no se entiende las reticencias de determinados dirigentes políticos y sociales a aceptar definitivamente las bondades de esta modalidad de trabajo ampliamente contrastadas⁸.

4. ¿QUÉ RANGO HA DE TENER LA NORMA?

Es indudable que la norma concede derechos e impone deberes al personal empleado público en relación con el teletrabajo.

Además, el artículo 103.3 CE establece una reserva de ley en lo que se refiere al estatuto de los funcionarios públicos, sin que quepa duda de que el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia por parte del personal empleado público, forma parte de ese estatuto.

No obstante ello, como menciona el preámbulo, tanto el art. 24 de la Ley 4/2020, de 26 de noviembre, de medidas extraordinarias de carácter económico, financieras, fiscal y administrativas para afrontar la crisis provocada por el COVID-19, en lo referente a la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo, que mandata al Gobierno a que apruebe, previa negociación en las correspondientes mesas de negociación, un decreto por el que se regule la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal al servicio de la Administración pública de Comunidad Autónoma de Canarias y las entidades públicas

⁸ Véase *ut supra* el comentario en nota 6.

adscritas, vinculadas o dependientes de su sector público, como la Disposición final segunda 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, requieren a las Administraciones Públicas a adaptar su normativa de teletrabajo en un plazo de seis meses.

De lo anterior se desprende que, en principio, el Decreto entiende que se limita a desarrollar la normativa básica sobre el teletrabajo, de tal manera que la reserva de ley estaría cubierta por el art. 47 bis EBEP.

Sin embargo, del análisis de la norma se aprecia que pudiera existir algún exceso sobre esa regulación que pudiera ser entendido como insuficiencia de rango para abordar esos aspectos no cubiertos por el Estatuto básico, dado que no existe norma con rango de ley canaria que regule la cuestión.

En efecto, el art. 23, relativo a la prestación excepcional obligatoria de servicios en la modalidad de teletrabajo, establece, de manera obligatoria, la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo en determinadas circunstancias extraordinarias o excepcionales. Es decir, que impone una obligación en determinados casos.

A pesar de ello, el art. 31.3 CE prescribe que solo podrán establecerse prestaciones personales o patrimoniales de carácter público con arreglo a la Ley.

La STC 233/1999 se pronuncia al respecto como sigue: “(...) contempla con carácter general la Norma fundamental la posibilidad de que los poderes públicos impongan a los ciudadanos prestaciones de esta naturaleza. Así lo hace el art. 31.3 C.E. al señalar que podrán establecerse prestaciones personales de carácter público con arreglo a la Ley, prestaciones que, trasladando aquí la doctrina que hemos sentado en las SSTC 185/1995 y 182/1997 en relación con las «patrimoniales» a las que se refiere el mismo precepto constitucional, deben identificarse con aquéllas que se imponen coactivamente —esto es, las derivadas de una obligación establecida unilateralmente por el poder público «sin el concurso de la voluntad del sujeto llamado a satisfacerla» (STC 185/1985, fundamento jurídico 3.o)—, siempre que tengan una «inequívoca finalidad de interés público» (STC 182/1997, fundamento jurídico 15, in fine)”.

Parece que, efectivamente, esta prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo de manera obligatoria puede englobarse dentro de las prestaciones personales reservadas a ley por el art. 31.3 CE, ya que se impone coactivamente, pues se trata de una obligación establecida unilateralmente por el poder público «sin el concurso de la voluntad del sujeto llamado a satisfacerla», y tiene una «inequívoca finalidad de interés público».

En consecuencia, la modalidad de teletrabajo obligatoria —que el art. 47 EBEP no contempla—, solo se puede imponer por ley, por lo que, al carecer la norma que nos ocupa de ese rango, se está vulnerando el art. 31.3 CE.

5. ¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENE QUE EL PLAZO PARA APROBAR EL DECRETO ESTÉ VENCIDO?

El objeto del Decreto, como afirman el preámbulo y el art. 1, es regular la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos públicos vinculados o dependientes, que viene derivado de los mandatos contenidos tanto en la disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, que obliga a las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en ese Real Decreto-ley, a hacerlo en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor (que se cumplió hace más de dos años, el 1 de abril de 2021), como en el art. 24 de la Ley canaria 4/2020, de 26 de noviembre, de medidas extraordinarias de carácter económico, financieras, fiscal y administrativas para afrontar la crisis provocada por el COVID-19, que dispone esa misma fecha como plazo límite para la regulación del teletrabajo.

De acuerdo con el Dictamen del Consejo Consultivo de Canarias 181/2023, de 25 de abril, en ningún caso el vencimiento de tal plazo puede producir la caducidad de la potestad reglamentaria del Gobierno, básicamente porque subsiste el deber de cumplir con el doble mandato legal —incumplimiento que incluso puede ser causa de condena judicial con imposición de un nuevo plazo para el ejercicio de la potestad reglamentaria, como dispuso la, entre varias, STS 1519/2018, de 5 de abril—.

Además, la potestad reglamentaria del Gobierno es originaria ex Estatuto —art. 50—, siendo el ejercicio de las competencias atribuidas estatutariamente irrenunciables. Por ello, el incumplimiento del plazo legal para regular el teletrabajo no puede obstaculizar el ejercicio de la potestad reglamentaria en la materia en la que es la Comunidad Autónoma la competente para su regulación.

La aludida STS entiende que aunque el plazo es imperativo, sin embargo no puede considerarse esencial a los efectos de provocar un vicio invalidante de un reglamento tardío.

Por consiguiente, a pesar de que se ha incumplido el plazo para regular el teletrabajo del personal empleado público, subsiste el deber del Gobierno de Canarias de hacerlo.

6. ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO?

El art. 7 del Decreto asevera que el teletrabajo no constituye un derecho de la empleada o empleado público.

Sin embargo, en nuestro ordenamiento hay normas jurídicas que afirman lo contrario.

Para el Diccionario panhispánico del español jurídico, la primera acepción de derecho es prerrogativa o facultad de una persona reconocida por el ordenamiento jurídico, o derivada de relaciones jurídicas con otros sujetos (se puede consultar en <https://dpej.rae.es/lema/derecho1>).

Así, el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores, aplicable al personal laboral de las AAPP, de acuerdo con el art. 7 EBEP, establece que el trabajador tendrá derecho a acceder al trabajo a distancia, mientras que el art. 34.8 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 y que esas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Ello no se contradice con que las previsiones contenidas en Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica, pues una cosa es el reconocimiento de un derecho y otra distintas son las condiciones para ejercerlas. En efecto, no es posible que un mismo personal, el laboral, tenga derechos distintos en función de quién sea su patrón, la Administración Pública o empresarios, pues ello sería contrario al derecho de igualdad contenido en el art. 14 CE.

Ese argumento viene respaldado por el hecho de que el teletrabajo, como modalidad de prestación de servicios a distancia, facilita, según el preámbulo del Decreto, el cumplimiento de los objetivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, extremo que reitera el art. 4.2, b) al disponer que contribuye a la conciliación familiar y laboral, conciliación a las que tienen derecho, según el art. 14, j) del EBEP, los empleados públicos, siendo el trabajo una medida potentísima a adoptar para tal fin, como hemos visto que reconoce toda la normativa señalada.

En cualquier caso, no hay norma estatal vigente que niegue que el teletrabajo sea un derecho (sí lo hace el Proyecto de Real Decreto del Estado sometido a información pública, que se puede consultar aquí), pero es significativo un párrafo del aludido 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, que afirma que “(E)l objeto es, por tanto, 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”.

En fin, desde el momento en que se regula su voluntariedad, nos hallamos ante un derecho del personal empleado público que puede ejercer o no. Esto es, no depende discrecionalmente —y menos arbitrariamente— de la Administración que su personal empleado pueda acceder a teletrabajar, si no de que, en primer lugar el trabajador quiera acceder a esa modalidad de trabajo y, a continuación, que se cumpla con los requisitos establecidos normativamente para ello, lo que se asemeja mucho a un derecho (esto es, a una prerrogativa o facultad de una persona reconocida por el ordenamiento jurídico, tal como lo define la RAE).

Cuestión distinta es que, de la misma manera que es un derecho creado normativamente, se pueda suprimir, al no estar garantizado constitucionalmente. Pero desde luego, desde el momento en que se permite su ejercicio, siempre que se cumplan con las condiciones establecidas, el personal empleado público tiene derecho a teletrabajar y sin que injustificadamente la Administración se lo pueda denegar.

7. EL TELETRABAJO COMO FORMA ORDINARIA DE PRESTACIÓN DEL SERVICIO

El art. 1 del Decreto, dirigido a su objeto, afirma que la forma ordinaria de prestación del servicio en el ámbito de aplicación de este decreto es la presencial, por lo que, cuanto menos, ese inciso es asistemático, pues no forma parte del objeto de la norma. Sorprende que se haga esa afirmación, pero se permita que, de los cinco días de la semana, se pueda teletrabajar hasta tres, más de la mitad. Pero además, ¿qué importancia o consecuencias tiene que el teletrabajo sea la forma ordinaria de prestar el servicio? Creemos que ninguna, más que considerar que el teletrabajo es extraordinario, pese a las loas a su implantación y a que, como se dijo, se pueda trabajar hasta tres días a la semana, que viene a constatar las reticencias del Gobierno y determinados agentes sociales hacia esta modalidad.

8. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO EL TELETRABAJO?

Aunque el art. 2 del Decreto precisa que será de aplicación al personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, y sus organismos públicos vinculados o dependientes, así como al personal funcionario de las entidades públicas empresariales, no está suficientemente claro que se pueda aplicar al personal de otras entidades como fundaciones o sociedades mercantiles públicas. En cualquier caso, entendemos que, por analogía, sí se podría aplicar.

En cuanto a los Entes locales canarios, las competencias de la Comunidad Autónoma, tanto en régimen local, como en función pública, y sobre todo en ausencia de normativa estatal sobre teletrabajo de los empleados públicos, permiten entender que esa normativa también se aplica a los entes locales canarios, Ayuntamientos y Cabildos.

En efecto, se ha de empezar recordando que el art. 107 EAC señala que: «Corresponde a la Comunidad Autónoma de Canarias la competencia de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y personal al servicio de las administraciones públicas canarias, con el objetivo de garantizar la plenitud de los principios de mérito y capacidad en el ingreso y la provisión de plazas y empleos. Esta competencia incluye, en todo caso:

a) El régimen estatutario del personal funcionario de la Comunidad Autónoma y de su Administración local «.

Por su parte, el Estado ostenta la competencia tanto para establecer la legislación laboral, art. 149.1.7 C E, como las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, art. 149.1.18 CE, por lo que la competencia autonómica de desarrollo legislativo y de ejecución en materia de función pública y personal al servicio de las administraciones públicas canarias, tendrá que desarrollarse en el marco y respeto de la legislación básica del Estado, contenida esencialmente en el EBEP.

La Sentencia 154/2017, de 21 diciembre del TC señala que “al Estado le corresponde, en virtud de lo dispuesto por el art. 149.1.18 CE, la competencia exclusiva para establecer las bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos, expresión que ha de entenderse referida a los funcionarios de todas las Administraciones públicas, debiendo, por consiguiente, entenderse incluidos en dicho título competencial tanto los funcionarios de la Administración del Estado como los de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y los de las Corporaciones Locales. Además señala dicha jurisprudencia que, «en relación con el contenido de la expresión “régimen estatutario de los funcionarios públicos”, empleada por los arts. 103.3 y 149.1.18 CE, hemos tenido ocasión de declarar, poniendo en conexión ambos preceptos constitucionales, “que sus contornos no pueden definirse en abstracto y a priori”, debiendo entenderse comprendida en su ámbito, “en principio, la normación relativa a la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, a las condiciones de promoción de la carrera administrativa y a las situaciones que en ésta puedan darse, a los derechos y deberes y responsabilidad de los funcionarios y a su régimen disciplinario, así como a la creación e integración, en su caso, de cuerpos y escalas funcionariales y al modo de provisión de puestos de trabajo al servicio de las Administración públicas» (por todas, STC 156/2015, de 9 de julio, FJ 8”).

Por su parte, el artículo 3 de la Ley del EBEP dispone que el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de

aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas con respeto a la autonomía local, por lo que no cabe duda de su aplicación a las Administraciones locales canarias.

Así lo entendió el TS en su Sentencia 558/2021, de 26 de abril, que aplica la normativa autonómica en materia de incompatibilidad pese a que la norma iba dirigida, como en este caso, los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, afirmando que “(...) de modo que cuando no estamos ante una norma básica, (...), aunque vinculado estrechamente al mismo, resulta de aplicación supletoriamente la norma autonómica”.

En materia de teletrabajo, la norma básica, el art. 47.bis EBAP, solo ha sido desarrollada por el Decreto que nos ocupa, que se ha de aplicar, según lo razonado, a todas las Administraciones territoriales canarias, incluidas las locales que, no obstante, podrán adaptar, en uso de su autonomía organizativa, esa normativa a sus propias singularidades.

9. ¿QUIÉN ASUME LA CONEXIÓN A INTERNET Y LA ASISTENCIA TÉCNICA?

En el apartado 1, letra e) del art. 8 del Decreto establece que el personal empleado debe disponer de conexión a internet, lo que, en relación con los apartados 2 y 3 del art. 9, que dispone que el personal debe correr con los gastos de conexión y de asistencia técnica del equipamiento utilizado, significa que la Administración no va a poner a disposición de ese personal dicha tecnología, lo que pugna con el art. 47 bis.4 EBEP que prescribe que la Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad y parece evidente que tanto la conexión a internet como la asistencia técnica del equipo (que es proporcionado por la Administración) han de ser considerados medios tecnológicos y ser asumidos por la Administración, pues la norma no distingue, y así es entendido por la doctrina⁹.

10. ¿LA PERSONA RESPONSABLE DE LA UNIDAD DE LA QUE DEPENDE EL PUESTO LO SABE Y LO PUEDE TODO?

Los arts. 13 y 14 del Decreto encomienda a la persona responsable de la unidad a la que se encuentre adscrita la persona solicitante de teletrabajo la emisión de un informe propuesta de resolución de la solicitud, del que va a depender que se autorice o no, además de la elaboración del plan personal de trabajo de las

⁹ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel: “el régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas”, en Anuario de Derecho Municipal, 2020, Madrid, ISSN: 1888-7392. N.º 14: 89-108. DOI: https://doi.org/10.37417/ADM/14-2020_03.

personas cuyas solicitudes vayan a ser informadas favorablemente, todo ello en el plazo máximo de veinte días desde que se presentan.

Además de la carga descomunal de trabajo que ello implica, se observa lo siguiente:

En la letra c) del art 13, la persona responsable de la unidad debe valorar, entre otras cuestiones, la disponibilidad de medios tecnológicos, y no necesariamente va a tener conocimientos suficientes para hacerlo.

De la misma manera, es posible que no sepa valorar el resultado del cuestionario de autocomprobación en materia de prevención de riesgos laborales del puesto de teletrabajo previsto en la letra e) del art. 13.

En la letra f) del art. 13, se debe entender que, al igual que ya está en la a) en relación con la negativa a autorizar el teletrabajo, se ha de motivar debidamente la fijación de la fecha de comienzo, de la duración del teletrabajo y del número de jornadas semanales que se propone realizar bajo esta modalidad, así como de los días de la semana de desempeño, puesto que tales cuestiones no pueden quedar a la voluntad discrecional del responsable de la unidad.

Lo mismo debió especificarse con ocasión del Plan personal de trabajo, previsto en el art. 14 del Decreto: En el apartado 2 se debe entender que el contenido de ese plan que vincule tanto a la Administración como a la persona empleada debe estar debidamente motivado; y en el apartado 4, que le permite incorporar al Plan todas aquellas circunstancias, directamente relacionadas con las funciones del puesto de trabajo que, por no estar reguladas en el Decreto y sin contravenirlo, considere necesarias, también se ha de entender que debe estar debidamente motivado, evitando que todo ello quede al albur de la voluntad discrecional de la persona responsable de la unidad.

En cualquier caso, llama la atención que el Decreto no prevea que la persona empleada pública pueda participar en la elaboración de su Plan de trabajo, ni siquiera que deba ser oída.

11. ¿ESTÁ JUSTIFICADO EL ESCALONAMIENTO PARA LA AUTORIZACIÓN DEL NÚMERO MÁXIMO DE JORNADAS EN MODALIDAD DE TELETRABAJO?

La disposición transitoria primera prevé un escalonamiento del número máximo de jornadas en modalidad de teletrabajo que se puede autorizar, de tal manera que los primeros 6 meses solo se podrá autorizar uno, mientras que los seis siguientes, dos, todo ello en función de las necesidades organizativas de cada centro directivo (sic).

Sin embargo, no se explica, ni en la propia norma ni en la documentación contenida en el expediente, a qué obedece tal previsión, ni a qué se refiere con la apostilla “en función de las necesidades organizativas de cada centro directivo”.

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación...

Esa falta de motivación pudiera afectar a la interdicción de la arbitrariedad, prevista en el art. 9.3 CE.

El Diccionario panhispánico del español jurídico define arbitrariedad como acto o proceder contrario a la justicia, la razón o las leyes dictado solo por voluntad o capricho de su autor, sin un razonamiento suficiente y sin explicación bastante de las razones en que se basa o careciendo estas de cualquier fundamento serio.

La jurisprudencia constitucional se refiere a la arbitrariedad manifestando que «el juicio de arbitrariedad respecto del legislador solo aparecería si la norma impugnada careciera de toda explicación racional» (STC 108/1986), añadiendo: “Por lo pronto que la calificación de arbitraria a una Ley a los efectos del art. 9.3 C.E. exige «una cierta prudencia. La Ley es la “expresión de la voluntad popular”, como dice el preámbulo de la Constitución y como es dogma básico de todo sistema democrático. Ciertamente, en un régimen constitucional, también el poder legislativo está sujeto a la Constitución, y es misión de este Tribunal velar por que se mantenga esa sujeción, que no es más que otra forma de sumisión a la voluntad popular, expresada esta vez como poder constituyente. Ese control de la constitucionalidad de las leyes debe ejercerse, sin embargo, de forma que no imponga constricciones indebidas al poder legislativo y respete sus opciones políticas. El cuidado que este Tribunal ha de tener para mantenerse dentro de los límites de ese control ha de extremarse cuando se trata de aplicar preceptos generales e indeterminados, como es el de la interdicción de la arbitrariedad, según han advertido ya algunas de sus Sentencias... Así, al examinar un precepto legal impugnado desde ese punto de vista el análisis se ha de centrar en verificar si tal precepto establece una discriminación, pues la discriminación entraña siempre una arbitrariedad, o bien, si aun no estableciéndola, carece de toda explicación racional, lo que también evidentemente supondría una arbitrariedad, sin que sea pertinente un análisis a fondo de todas las motivaciones posibles de la norma y de todas sus eventuales consecuencias» (fundamento jurídico 18; contienen la misma doctrina, entre otras, las SSTC 27/1981, fundamento jurídico 10; 66/1985, fundamento jurídico 1.º; 99/1987, fundamento jurídico 4.º; 227/1988, fundamento jurídico 7.º; 65/1990, fundamento jurídico 6.º; 239/1992, fundamento jurídico 5.º; 60/1993, fundamento jurídico 4.º; 142/1993, fundamento jurídico 9.º; y 212/1996, fundamento jurídico 16). En fin, en todo caso, también hemos dicho en reiteradas ocasiones que «quien alega la arbitrariedad de la ley debe, conforme a sus criterios, razonarlo en detalle y ofrecer una demostración en principio convincente» (STC 108/1986, fundamento jurídico 5.º”.

Añadiendo más adelante, “(A) este respecto, ya hemos recordado más atrás que el análisis de un precepto legal desde la perspectiva del principio de interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos recogido en el art. 9.3 C.E. ha de centrarse exclusivamente en la verificación de si tal precepto establece

una discriminación o si, aun no estableciéndola, carece de cualquier explicación racional”.

Por su parte, el art. 34.8 ET, que otorga a las personas trabajadoras el 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, establece que dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En consecuencia, se examinará si el escalonamiento en la implantación del teletrabajo es razonable y proporcional.

Cierto es que discriminación no se establece, porque el régimen es aplicable a todos los empleados por igual, sin embargo no se aprecia la existencia de una explicación razonable que justifique tal demora en la implantación total de esta modalidad de trabajo a distancia, ni siquiera por razones de temporalidad u organización, pues el teletrabajo se viene realizando en la Administraciones Públicas desde la declaración del Estado de Alarma en marzo de 2020, hace más de 3 años, tiempo en el que la Administración autonómica ha podido evaluar, aunque sea provisionalmente, los efectos de esta modalidad para las necesidades organizativas de los centros directivos, por lo que ese escalonamiento no tiene sustento en tales razones.

Tampoco puede venir impuesta por la indisponibilidad de medios tecnológicos, pues son los mismos medios los que se requieren con independencia de que sean 1, 2 o 3 los días en que se pueda trabajar a distancia.

Como quiera que pudiera existir alguna racionalidad oculta no contenida en la norma, se ha de aplicar el principio de proporcionalidad que pueda descartar la irracionalidad de la medida. Con tal prueba podemos resolver el conflicto entre la legitimidad del Gobierno para organizar su propia Administración escalonando la implantación del teletrabajo y los beneficios de su implantación total.

El Tribunal Constitucional ha aplicado esta prueba de proporcionalidad en todo tipo de procesos (control de leyes, conflictos de competencia, amparo), respecto de todo tipo de normas, medidas o actuaciones, de toda procedencia (legislador, administración, jueces, particulares). A través de esta se podrá verificar la “proporcionalidad de los sacrificios de los derechos” (SSTC 26/1981 y 178/1985) o la “relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida” (STC 6/1984).

Es el medio inmejorable para realizar el control de adecuación o idoneidad de la medida objeto de examen (relación medio-fin), un examen de la necesidad de la misma (inexistencia de una alternativa menos gravosa) y un control de proporcionalidad en sentido estricto atendidas sus consecuencias (se calibran los intereses afectados y en conflicto).

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación...

Así, lo que se debe analizar es si tal medida (el escalonamiento en la implantación del teletrabajo) es susceptible de conseguir el objetivo propuesto —en este caso, implantar de la mejor manera y definitivamente el teletrabajo—; si, además, es necesaria en el sentido de que no existía otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia; y, finalmente, si la misma era proporcionada, en sentido estricto, es decir, ponderada o equilibrada por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (STC 55/1996 FJ 5).

En ese sentido, si bien se entiende que el escalonamiento en la implantación del teletrabajo consigue el objetivo propuesto de implantarlo de manera definitiva tras un año de escalonamiento a razón de alcanzar los 3 días, a razón de 1 el primer semestre y 2 el segundo, tal medida no es imprescindible pues se puede conseguir la implantación del trabajo a distancia sin pautarla y con igual eficacia —por lo menos no hay explicación cabal de cuáles serían las consecuencias perniciosas para la Administración en caso de no pautarla—, sin que de ese escalonamiento se deriven más beneficios o ventajas (no se aprecian ni se han explicitado) para el interés general que perjuicios sobre su implantación completa.

En definitiva, ante la falta de justificación de la medida, no parece razonable, ni proporcionado el escalonamiento de la implantación total del teletrabajo —porque el teletrabajo no es nuevo—, que tiene, según el propio Decreto, importantes beneficios como abonar la cultura de la dirección por objetivos y la evaluación del grado de su cumplimiento; reducir los desplazamientos a los espacios donde se desarrolla el trabajo en su modalidad presencial, lo cual reduce directamente en la calidad de vida de las personas empleadas; lograr menor contaminación; alcanzar mayor liberación de espacio público en las ciudades; favorecer la adquisición de nuevas competencias en materia de gestión de proyectos y uso de las nuevas tecnologías y facilitar el cumplimiento de los objetivos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Se ha de añadir que no se han dispuesto normas transitorias para la aplicación de esta disposición, ni modelos de solicitud, informe y autorización específicos para los supuestos de autorizar únicamente 1 o 2 días para teletrabajar.

12. CONCLUSIONES

El Gobierno de Canarias saliente fue cauto pero valiente al regular el teletrabajo a pesar de algunas reticencias sobre su implantación definitiva en las Administraciones Públicas canarias.

El teletrabajo como modalidad de prestación de servicios por parte de las personas empleadas públicas fue una necesidad derivada de la pandemia, pero es una oportunidad, superada esta, para modernizar a las Administraciones Públicas, por lo que no se comprende esas reticencias.

En cualquier caso, se han detectado una serie de disfuncionalidades jurídicas en el Decreto 4/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo del personal empleado público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y sus organismos autónomos y entidades públicas dependientes, que debieran corregirse con la finalidad de evitar que las mismas obstaculicen la definitiva implantación del teletrabajo.

13. BIBLIOGRAFÍA

- AAVV: «El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas». Josep Ramón Fuentes i Gasó (ed. lit.). Ed. Tirant lo Blanch. 2023.
- AAVV: «El teletrabajo en las administraciones públicas. Presente y claves para el futuro». INAP, DOI: <https://doi.org/10.24310/rejlls.vi6.16035>.
- BELZUNEGUI ERASO, Á. «Teletrabajo, crisis de la COVID-19 y Administraciones Públicas: una mirada sociológica». *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, N.º 4, 2021.
- BELZUNEGUI ERASO, A., “El teletrabajo en las Administraciones Públicas. Presente y claves para el futuro”, Instituto Nacional de Administración Pública, Colección INAP Investiga, Madrid, 2022.
- BELZUNEGUI-ERASO, Á. (2002). *Teletrabajo: Estrategias de exhibibilidad*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- BRUFAO CUIEL, P. «Cuestiones jurídicas generales sobre el teletrabajo en las administraciones públicas», en RODRÍGUEZ AYUSO, J. F. y ATIENZA MACÍAS, E. (coord.). *El nuevo marco legal del teletrabajo en España: Presente y futuro, una aproximación multidisciplinar*, Wolters Kluwer, Madrid, 2021, pp. 63-84.
- CAMPOS ACUÑA, C. «La nueva regulación del teletrabajo en el sector público: claves para su traslación al ámbito local», en *Revista del Centro de Estudios Municipales y de Cooperación Internacional*, n.º 47, 2020, pp. 1-21.
- CASTILLO RAMOS-BOSSINI, S. E. «Administración digital y teletrabajo». *Documentación Administrativa*. Nueva época, n.º 7, 2020, pp. 104-125.
- CRUZ VILLALÓN, J. «Teletrabajo y coronavirus: de la emergencia a la permanencia». *Derecho de las Relaciones Laborales*, N.º 4, 2020, p. 406.
- GALA DURÁN, C. «La diversificación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-Ley 28/2020», en *Derecho de las relaciones laborales*, n.º 11, 2020, pp. 1473-1493.
- “El teletrabajo en las Administraciones Públicas”, *Revista Trabajo, Persona, Derecho y Mercado*, núm. 3. 2021.
- GALLEGO MOYA, F., *El teletrabajo: balance del primer año de negociación colectiva y aplicación judicial*, Editorial Aranzadi, Navarra, 2021.
- JIMÉNEZ ASENSIO, R. «El marco regulador del teletrabajo en la administración pública y en las entidades de su sector público», en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n.º 4, 2021, pp. 18-39.

Algunas observaciones al Decreto 74/2023, de 11 de mayo, por el que se regula la prestación...

- JIMÉNEZ ASENSIO, R. «La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local», en Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal, n.º extra. 5, 2020, pp. 19-29.
- “El marco regulador de las Administraciones Públicas y en las entidades de su sector público”, Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, núm. 4, 2021.
- JURADO SEGOVIA, Á. y THIBAUT ARANDA, J. «Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo», en Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, n.º 72, 2003, pp. 35-67.
- LÓPEZ VICO, S., El teletrabajo tras la pandemia del Covid-19, Ediciones Laborum, Murcia, 2022.
- MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, Á. «Una aproximación al concepto, modalidades y principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo» en SALA FRANCO, T. (Dir.). El Teletrabajo. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- MAURI MAJÓS, J. «La regulación del teletrabajo en las entidades locales», en Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, n.º especial 4, 2021, pp. 54-75.
- MELLA MÉNDEZ, L. «Conguración general del trabajo a distancia en el Derecho español» en MELLA MÉNDEZ, L. (Dir.). El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés, Wolters Kluwer España, S.A., Madrid, 2017.
- MELLADO RUÍZ, L., “La nueva regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas: entre la urgencia y la flexibilidad “de mínimos” en tiempo de pandemia”, Revista General de Derecho Administrativo, núm. 57, 2021.
- PADILLA RUÍZ, P., Teletrabajo de los empleados públicos. Realidad o ficción. 2022. <https://pedropadillaruiiz.es/teletrabajo-de-los-empleados-públicos/>
- PALOMAR OLMEDA, A. (2020). El teletrabajo en las Administraciones públicas. Seminario sobre Relaciones Colectivas, XI, 1-27.
- RASTROLLO SUÁREZ, J.J., Crisis, reacción y evolución: el teletrabajo en el sector público, Aranzadi, Navarra, 2021.
- REDACCIÓN DEL CONSULTOR DE LOS AYUNTAMIENTOS. Cuestiones prácticas sobre el teletrabajo, N.º V, Sección Consultas, Diciembre 2020, Wolters Kluwer.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G., “El trabajo a distancia en las Administraciones Públicas”, en AA.VV. (Alzaga Ruiz, I., Sánchez Trigueros, C. y Hierro Hierro, F.J., Dirs.), El trabajo a distancia: una perspectiva global, Aranzadi, Navarra, 2021.
- SALA FRANCO, T., “El Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia”, en AA.VV. (Sala Franco, T., Dir.), El Teletrabajo, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.
- SÁNCHEZ MORÓN, Miguel: “el régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones públicas”, en Anuario de Derecho Municipal, 2020, Madrid, ISSN: 1888-7392. N.º 14: 89-108.
- VELA DÍAZ, R., “El teletrabajo en el empleo público: puntos clave de su actual regulación”, Lex Social: Revista de Derechos Sociales, vol. 12, núm. 2., 2022.
- VILLALBA SÁNCHEZ, A. «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», en Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales, n.º 36, 2017, pp. 216-246.

