



Consejo de Ministros

## El Gobierno aprueba la regulación básica del teletrabajo en las administraciones públicas

- La regulación se realiza para asegurar el normal funcionamiento de la Administración, impulsando una nueva forma de organización y estructura de trabajo para el mejor servicio a los intereses generales
- Es un acuerdo de consenso, fruto del diálogo social e institucional de la AGE con las CCAA, la FEMP y las organizaciones sindicales, que servirá de marco normativo necesario y suficiente para el desarrollo del teletrabajo en las administraciones públicas dentro de un mínimo marco normativo común de entendimiento
- La regulación básica del teletrabajo avanza asimismo en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en la 'Administración del siglo XXI', abierta, participativa y uno de los pilares del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España

Madrid, 29 de septiembre de 2020.- El Gobierno ha aprobado hoy un Real Decreto-ley, 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 por la COVID-19, que regula el teletrabajo en el empleo público, con la finalidad de asegurar su normal funcionamiento e impulsar una nueva forma de organización y estructuración del trabajo para el mejor servicio a los intereses generales.

### Marco regulador básico para todas las administraciones públicas

El objetivo es configurar un marco normativo básico suficiente para que todas las administraciones públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus ámbitos competenciales, considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral.

El Real Decreto-ley que se aprueba modifica el Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, para introducir un nuevo artículo 47 bis que regula la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo.

El fin que justifica la legislación de urgencia está delimitado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido para la tramitación parlamentaria de las leyes.

La inclusión del nuevo precepto se realiza en su calidad de norma básica aplicable tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de todas las administraciones públicas. La regulación introducida es, por tanto, de mínimos, a fin de que no se vacíe de contenido la posible legislación de desarrollo de las distintas comunidades autónomas.

La regulación es fruto del consenso y del diálogo institucional y social e institucional llevado a cabo en los últimos meses, que se ha materializado en este acuerdo de la Administración General del Estado (AGE) con las comunidades autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y las organizaciones sindicales, que permitirá servir de amparo legal necesario y suficiente para el desarrollo del teletrabajo en las administraciones públicas dentro de un mínimo marco normativo común de entendimiento.

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.

### **Definición y naturaleza jurídica de esta modalidad de trabajo**

El contenido competencial del teletrabajo podrá 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.

- Esta modalidad de trabajo no se considera ordinaria ni absoluta. En cada ámbito, cada administración pública competente determinará el porcentaje de la prestación, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca, y se garantice en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía.
- Ha de servir con objetividad a los intereses generales.
- El teletrabajo no se conceptualiza como derecho subjetivo, puesto que sin perjuicio de su voluntariedad, su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos, y en todo caso habrá de asegurarse el cumplimiento de las necesidades del servicio.

## Contenido mínimo de las condiciones de la prestación laboral

- Las tareas asignadas al puesto deben ser susceptibles de poder ser realizadas mediante teletrabajo.
- La persona ha de tener competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.
- En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.
- La prestación del servicio habrá de ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso y compatible con la modalidad ordinaria presencial.
- El teletrabajo no podrá suponer incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso, ni tampoco de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.
- El personal que preste servicios mediante esta modalidad tendrá los mismos deberes y derechos que el resto del personal que trabaje presencialmente.
- La Administración competente debe proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.
- El desempeño del teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada Administración pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito.

## Impactos de la nueva regulación

El impacto económico y presupuestario resulta neutro. La norma propuesta no produce incremento de gasto presupuestario, al no llevar aparejado ningún coste presupuestario directo en términos de variación de la remuneración o condiciones económicas de las empleadas y empleados públicos.

Los impactos por razón de género, sobre la infancia y la adolescencia y sobre la familia son positivos: puede favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y puede ayudar a sostener las rentas disponibles de las familias por ahorro de gastos de transporte y análogos.

## **Antecedentes**

La crisis sanitaria ha generado un escenario propicio para la generalización de la práctica del trabajo a distancia. Esta experiencia se ha fundamentado jurídicamente en el sector privado, en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el recientemente aprobado Real Decreto-ley 28/2020 sobre Trabajo a Distancia.

Ese Real Decreto-ley exceptuaba de su aplicación al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, que se regirá en esta materia por la normativa específica del Real Decreto-ley que hoy se aprueba para todos los empleados y empleadas públicos de las administraciones públicas.

Con anterioridad a la emergencia sanitaria, las distintas administraciones públicas ya contaban con el trabajo a distancia, entendido como una modalidad voluntaria y a tiempo parcial de prestación de servicios públicos.

En el ámbito estatal, el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo del año 2002, la Orden de 21 de junio de 2006 y el Manual de 2006, para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado (AGE), permitieron diseñar esta modalidad de prestación laboral en sus inicios. La Ley 11/2007 de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos incluía también una habilitación para la regulación del teletrabajo.

Con posterioridad, el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009 incluyó previsiones vinculadas a la “Modernización y nuevas tecnologías”, y el II Plan de 2015 para la Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE introdujo medidas sobre trabajo en red para favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización.

También la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales de 2018 recoge los derechos digitales en la negociación colectiva, el derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales y el derecho a la desconexión digital.

## **La crisis sanitaria aceleró su implantación**

La implantación del teletrabajo se ha visto acelerada ante la crisis sanitaria que lo configuró como preferente, aunque con carácter temporal, en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Posteriormente,

... mvc ya en el entorno de las medidas para la etapa de nueva normalidad, y como consecuencia del acuerdo adoptado por la Conferencia Sectorial de Administración Pública del pasado 11 de junio, se acordó impulsar la reforma del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público para impulsar el teletrabajo. Para ello, se encargó a la Comisión de Coordinación del Empleo Público elaborar en dos meses una propuesta de reforma.

La propuesta de reforma se negoció asimismo con los agentes sociales y fue informada por la Conferencia Sectorial de Administración Pública, el 21 de septiembre de 2020, y ratificada ese mismo día mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

### **Hacia una Administración pública del siglo XXI**

La regulación básica del teletrabajo en las administraciones públicas representa una oportunidad para introducir cambios organizativos que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de las empleadas y empleados públicos, en la consecución de los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una Administración abierta y participativa, la 'Administración del siglo XXI' uno de los pilares del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España.

Constituye, además, una medida innovadora en el sector público, que demuestra la capacidad emprendedora que posee la Administración para poner en marcha políticas que contribuyan a un mejor cumplimiento de los intereses generales y a la puesta en valor lo público.