

LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

JORGE BAQUERO AGUILAR

Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

1.- INTRODUCCIÓN

Aunque el teletrabajo era una herramienta conocida desde hace ya varias décadas, el uso y la implantación del mismo en el marco de la función pública no alcanzaba altos niveles de implantación, si no que se contemplaba el mismo como experiencias piloto en el marco de algunas de nuestras instituciones. No ha sido sino hasta la irrupción del SARS-CoV-2 o COVID-19, la declaración de Pandemia Mundial y la declaración del Estado de Alarma en nuestro país cuando ha tomado mayor relevancia. Su regulación hasta el momento de la crisis sanitaria era bastante escasa y más vinculada al ámbito de las relaciones laborales comunes, lo que ha obligado al legislador nacional a regular el mismo de una forma apresurada. No obstante todo ello, los preceptos introducidos en el marco regulatorio del empleo público son bastante escuetos también, dejando un papel preponderante a la negociación colectiva para su desarrollo definitivo, lo que plantea ciertos interrogantes no sólo sobre cómo se va a articular su desarrollo, sino que también sobre si va a contemplar dicho desarrollo todo el espectro de posibles problemas que puede generar la introducción y el uso del teletrabajo en el marco de la función pública en general (derechos digitales, prevención de riesgos, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.).

A lo largo de este trabajo de investigación analizaremos su anterior regulación tanto a nivel internacional como nacional y autonómico, los niveles de implantación antes de la crisis sanitaria, las medidas adoptadas durante el Estado de Alarma, la regulación durante ese período por parte de algunas Administraciones como medida de hacer frente a dicha crisis; así como el itinerario negociatorio hasta la introducción del marco regulatorio en el ámbito del empleo público de nuestro país. Apuntaremos también el resto de medidas adoptadas por parte del ejecutivo en relación tanto al impulso de la digitalización como de la inteligencia artificial en aras de modernizar nuestras instituciones de forma alineada con la estrategia digital de la Unión Europea y de hacer frente a la ignota situación provocada por la COVID-19.

Los retos de futuro en el ámbito de la función pública de nuestro país son de vital relevancia puesto que, de las medidas adoptadas y a adoptar tanto por parte del legislador nacional como del ejecutivo, dependerá que en un espacio corto de tiempo nos encontremos o no con una Administración a la altura de las circunstancias del ya avanzado siglo XXI. En relación al teletrabajo en el marco de la función pública, la concreción vía negociación colectiva de los vagos preceptos introducidos por el 47 *bis* del TREBEP se manifiestan también como fundamentales de cara a una garantista

preservación de los derechos fundamentales tanto específicos como inespecíficos de nuestros empleados públicos en el marco de nuestras Administraciones puesto que; tal y como parece –derivado de la evolución de la pandemia-, el teletrabajo ha venido para quedarse como herramienta fundamental para hacer frente tanto a la evolución del virus como para hacer frente también a la futura digitalización de nuestras instituciones.

2.- A MODO DE PÓRTICO: EL ESTADO DE LA CUESTIÓN

El impacto de las Nuevas Tecnologías (NNTT) en la sociedad en general ya hace algunas décadas que se viene poniendo de manifiesto. La introducción del uso de la informática y “*del internet de las cosas*” se vino a generalizar en torno a la década de los 90 del siglo pasado. En el momento actual se viene hablando de la 4ª Revolución Industrial como un fenómeno mediante el cual las NNTT están impactando de una forma trascendental tanto en la sociedad en general como en las relaciones de trabajo en particular (GÓMEZ SALADO, M.A., 2019, 279-283; SÁNCHEZ CASTAÑEDA, A., 2019, 33-62; SIERRA BENÍTEZ, E.M., *España y la ...*, 2019, 173-204); modulando tanto las relaciones de empleo así como; en cierta manera, flexibilizando la normativa en general (GÓMEZ GARRIDO, M.L., 2020) y la laboral en particular (Véase MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ INIESTA, G., 2020; DEL PUY ABRIL LARRAINZAR, M., 2020; CASTELLO, A., 2020). En ese orden de cosas, el Derecho y su regulación siempre van por detrás de la realidad social con lo que; necesariamente, han de ser las resoluciones judiciales las que, en multitud de ocasiones, pongan cierto “*orden*” en todo lo relativo a las controversias y litigios suscitados a raíz de las nuevas realidades laborales relacionadas con la enorme evolución de la técnica.

En relación al tema que nos ocupa, el teletrabajo no es algo nuevo. Aparece por primera vez el uso del término –aunque no exactamente tal y como lo podemos concebir en la actualidad- en la década de los 70 del pasado siglo XX en EE.UU derivado de la crisis del petróleo como una medida de no tener que depender del mismo (SANGUINETI RAYMOND, W., *La noción jurídica....*, 2020). No obstante así, no es hasta el desarrollo de las NNTT en la década de los 90 del pasado siglo cuando se vuelve a poner de manifiesto tanto su importancia como su real implantación y difusión. Pero la regulación legal del mismo no se ha venido a formular de una manera más o menos efectiva hasta la irrupción inesperada y abrupta del SARS-CoV-2 o COVID-19 como observaremos *ut infra* (PALOMAR OLMEDA, A., 2020, 12). La pandemia mundial declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) el pasado 11 de marzo de 2020 y la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 han impactado de una forma tan disruptiva como abrupta tanto a nivel nacional como internacional (obsérvese el Informe del Observatorio de la OIT *La COVID-19 y el mundo del trabajo*. Véase también BROLLO, M., 2020), hasta el punto de que se ha tenido que legislar con carácter de “*urgencia*” en *pro* de mantener unos estándares mínimos tanto del empleo como de la protección social de los trabajadores afectados (A mayor abundamiento; VILA TIerno, F. (Director), 2020; RECHE TELLO, N., 2020; FALGUERA BARÓ, M.A. “Comentarios sobre la regulación excepcional...”, 2020; FALGUERA BARÓ, M.A. “La legislación laboral durante el estado de alarma...”, 2020; LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M., MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A. (Directores), 2021).

Medida excepcional e inexplorada hasta el momento en nuestro país ha sido la declaración del Estado de Alarma 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*, lo que ha conllevado la aprobación y publicación de numerosos e interminables Boletines Oficiales tanto por parte del Estado como de las Comunidades Autónomas (CCAA) intentando poner coto al avance del virus; así como también para procurar introducir medidas de orden social , sanitaria (RUIZ SANTAMARÍA, J.L., 2020), de empleo (VILA TIERNO, F.. “*Crisis del empleo...*”. 2020), laboral (SEMPERE NAVARRO, A.V., 2020; MOLINA NAVARRETE, C., 2020) y de Seguridad Social (GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J.A., 2020; ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., 2020; SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO C., 2020 y MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ INIESTA, G., TRILLO GARCÍA, A.R., 2020; MONEREO PÉREZ, J.L., “*La renta mínima...*”, 2020).

El Estado de Alarma ha conllevado también el confinamiento de casi toda la población a excepción de los sanitarios, cuerpos de seguridad y protección civil, etc. Recordemos que 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*, en su art. 5 establecía la prioridad de la realización del trabajo a distancia “...frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”. Todo ello ha obligado a que gran parte de la población laboral en activo –incluidos los empleados públicos- haya tenido que echar mano del teletrabajo como recurso principal (ROSENBAUM CARLI, F., 2020, 294) al objeto de mantener viva tanto las relaciones laborales como las transacciones económicas de nuestro país, suponiendo el teletrabajo “... un eje fundamental para la continuidad de la actividad laboral” (ROSELL TOLEDO, J.M., 2020, 3). Se ha visto obligado el legislador no sólo a regular el teletrabajo tanto en las relaciones laborales comunes como en las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas (en adelante AAPP), sino que también se ha visto en la necesidad de reformular los postulados en relación a la Administración Electrónica (sobre la problemática generada por la COVID-19 en la Administración española *Vid in extenso* BAQUERO AGUILAR, J.: “Nuevas tecnologías, relaciones de trabajo y Administraciones Públicas...”, 2020). Fruto de ello es la aprobación del *Plan España Digital 2025* al que acompaña la *Orden ETD/920/2020, de 28 de septiembre, por la que se crea y regula el Consejo Consultivo para la Transformación Digital*. En dicho *Plan* se contemplan una batería de medidas agrupadas en diez ejes estratégicos para lo que en los 5 siguientes años “...se pretende impulsar el proceso de transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia digital de la Unión Europea...”. A lo que nos interesa para el caso que venimos abordando, es en el punto 5 de dicho documento donde se ataja la “*Transformación Digital del Sector Público*” con atención a una serie de objetivos específicos de entre los se destacan el impulso de la digitalización de servicios públicos (VAQUERO GARCÍA, A., 2020; MARÍN ALONSO, I., 2020) y la introducción de la Inteligencia Artificial (MONTROYA MEDINA, D., 2020) en la articulación y ejecución de políticas públicas (CRIADO, J.I., 2017; CAMPOS RÍOS, M., SACOMANI, M.R., 2020). En relación a la Inteligencia Artificial, el Gobierno de la Nación prevé una inversión pública de 600 millones en el período 2021-2023 para llevar a cabo la *Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA)* con objetivos como “... el fomento de las capacidades tecnológicas, el desarrollo de capacidades en las cadenas de valor digitales estratégicas, acelerar el despliegue de infraestructuras y de muy alta capacidad (en particular la fibra y la 5G) y mejorar la capacidad de la UE para protegerse contra las ciberamenazas, proporcionar entornos de comunicación seguros,

(...) y garantizar el acceso a los datos a efectos judiciales y políticos” (ENIA, 2020, 13).

Destacar también -en ese sentido- la aprobación del *Plan Estratégico del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) 2021-2024* que “...se articula en doce líneas estratégicas que vertebrarán las actuaciones del INAP en los próximos cuatro años”. Líneas estratégicas que “Se agrupan en bloques que corresponden a sus tres grandes funciones: selección, formación y reflexión, más un cuarto dedicado a la propia organización” (PLAN ESTRATÉGICO 2021-2024, 2). Sin contar con la *Carta de Derechos Digitales* que el Gobierno de la Nación ha impulsado y para la que se ha elevado una consulta pública partiendo de una serie de propuestas realizadas por un grupo de expertos en la materia. Carta que no posee carácter normativo (Véase UGT. *Alegaciones ...*”, 2021), sino que su objetivo es el de “... reconocer los novísimos retos de aplicación e interpretación que la adaptación de los derechos al entorno digital plantea, así como sugerir principios y políticas referidas a ellos en el citado contexto” (CARTA..., Consideraciones previas, 3). Por último, hacer mención al *Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* (Véase JIMÉNEZ ASENSIO, R., 2020; VÁZQUEZ MATILLA, J., 2020; CAMPOS ACUÑA, C., 2020; BUSTOS PRETEL, G., 2020); además de lo previsto para ello en la *Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021* que; en esta ocasión, y derivado de la crisis sanitaria, posee un marcado carácter social.

El enorme impacto del COVID-19 ha provocado un enorme colapso dentro de nuestras AAPP y ha sido el uso “forzado” del teletrabajo el que ha tenido que hacer frente a dicha situación de extraordinaria excepcionalidad (ÁLVAREZ CUESTA, H., 2020). Teletrabajo que, dicho sea de paso, era una herramienta poco utilizada en el marco de nuestra función pública, lo que ha obligado al legislador nacional a regular dicha cuestión derivado de su “acelerada” y necesaria implantación. La dificultad de acceder a datos estadísticos sobre el total de empleados públicos que teletrabajaban antes de la crisis del COVID-19 es notoria, puesto que no era una forma de trabajar predominante y estaba destinada -sobre todo- a cargos directivos y/o de alta responsabilidad dentro de nuestras instituciones. 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, observamos que era considerablemente bajo: 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 (STATISTA). Como se puede observar y extraer de su análisis, los porcentajes no son demasiado altos; sino que todo lo contrario.

En ese sentido, de los datos que se aportan en un artículo publicado por parte del Banco de España en relación al teletrabajo antes de la crisis sanitaria, observamos 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 (ANGHEL, B.; COZZOLINO, M Y LACUESTA, A., 2020, 2). 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) (ANGHEL, B.; COZZOLINO, M Y LACUESTA, A., 2020, 19). 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%*” (Cifras INE).

Del análisis de los datos se desprende que en el ámbito de las AAPP los datos de implantación del 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 en general. Lo que ha puesto de relieve 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.

3.- EL TELETRABAJO ANTES DE LA CRISIS SANITARIA

Se puede decir que, el recurso del 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 RAYMOND, W., 2020). No obstante así, además de los bajos niveles de implantación señalados en el apartado anterior, su regulación también eran bastante escasa antes del impacto de la COVID-19 en nuestro país hasta el momento de la publicación del *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* para las relaciones laborales comunes; “*norma de urgencia, pero con clara vocación de permanencia*” (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C., 2020. A mayor abundamiento véase MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A., 2021; VILA TIERNO, F., MONTES ADALID, G.M.: “Breves notas ...”, 2020). También era exigua su regulación en el marco de la función pública hasta la aprobación 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*. Veamos los antecedentes normativos (*vid in extenso* CASTILLO RAMOS-BOSSINI, S.E, 2020, 108 y ss.).

La regulación en el marco internacional del teletrabajo no era -ni es todavía- muy extensa al respecto. Por un lado nos encontramos con el *Convenio de la OIT n° 177 sobre el trabajo a domicilio de 1996* (que entró en vigor el 22 de abril de 2020 y que no ha sido ratificado por España todavía), acompañado por la *Recomendación de la OIT n° 184 sobre el trabajo a domicilio* (poco aludidos ambos instrumentos dentro de nuestro ordenamiento jurídico y dentro del marco de la negociación colectiva en nuestro país hasta el momento). Acorde con la fecha en la que se aprobó, la denominación tampoco

hace alusión directa al teletrabajo como se puede observar. Se ha de tener en cuenta en ese sentido la confusión que a veces existe entre teletrabajo, trabajo a domicilio y trabajo a distancia que, aunque puedan tener elementos en común, los matices de diferenciación son sustanciales (ÁLVAREZ CUESTA, H., 2020, 176). Hay que tener en cuenta también que la regulación del trabajo a domicilio en nuestro país ya viene desde las primeras regulaciones normativas pre-franquistas con la Ley de de Contrato de Trabajo de 1931 (*Vid in extenso* ALEMÁN PÁEZ, F. 21-22). Concepto que se mantiene con las necesarias actualizaciones –sorprendentemente- hasta la fecha de promulgación de este Convenio de la OIT y de la regulación en la normativa laboral del trabajo a distancia en nuestro Estatuto de los Trabajadores (ET) con la introducción del art. 13 del ET en la durísima reforma laboral del 2012. Se establece en el Convenio de la OIT – como cuestiones a resaltar- el concepto de trabajo a domicilio (art. 1), el ámbito de aplicación del mismo (art.2), la igualdad de trato con respecto al resto de trabajadores (art. 4), las consideraciones en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 7), la fiscalización por parte de los sistemas de inspección (art. 9) etc. No obstante así, llama poderosamente la atención que los derechos de sindicación y de negociación colectiva aparezcan dentro del apartado V de la Recomendación, no formando parte del Convenio. También es de resaltar el hecho de que se contemple también dentro de dicha Recomendación y no dentro del propio Convenio los gastos de compensación relacionados con el trabajo como el consumo de energía, el mantenimiento de máquinas etc. (*Vid* Apartado VI, 16. a) y b)).

Por otro lado, en el marco normativo de la Unión Europea (UE) nos encontramos con el *Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo* (AMET) firmado en Bruselas en el año 2002 y revisado en 2009. De alcance obligacional y no normativo, el objeto de dicho Acuerdo es el de “... *elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores ...*” (BELZUNEGUI ERASO, A., 2008, 145-146). Acuerdo que se venía teniendo como “*referente*” conceptual en el marco de nuestro empleo público en materia de teletrabajo. Obsérvese en ese sentido que el *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia*, el Consejo Económico y Social (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*”. (*Dictamen* del CES, 2020, 10).

De entrada, según se contempla en el AMET 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 (*Vid in extenso* MORARU, G.F., 2020).

En este caso, sí que se observa un avance sustancial y específico con respecto a la regulación contemplada en el Convenio de la OIT. El AMET contiene una exposición más elaborada y precisa de cuáles deberían ser las cuestiones más importantes a tener en cuenta a la hora de llevar a cabo la implantación del teletrabajo con el objetivo de que el teletrabajador ostente mayores niveles de protección. Pero recordemos que dicho Acuerdo marco no ostenta poder normativo, si no obligacional -en todo caso-; con lo que el papel de la negociación colectiva a la hora de su concreción final se torna como fundamental, como también observaremos *ut infra*. Como se deduce el análisis, no existe una regulación internacional de notable consistencia; sino que podría decirse que gira más en torno a lo que podrían considerarse como consideraciones generales que habrían de ser posteriormente concretadas en base a la articulación legal por la que se opte en cada ordenamiento jurídico; sobre todo por parte del AMET.

Dentro del marco normativo estatal se ha de diferenciar, por un lado, la regulación en el marco de las relaciones laborales comunes -aplicables al personal laboral de las AAPP- y, por otro, la propia regulación establecida en el *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (TREBEP). En ese sentido, 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* (ET) (*Vid.* MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J., 2019, 215-218), contenía -antes de la regulación del *Real Decreto-ley 28/2020*- ciertos preceptos al respecto:

1º) El artículo 13 regulaba el “*teletrabajo*” casi en los mismos términos que el AMET anteriormente mencionado, pero denominándolo como “*Trabajo a distancia*” y no como teletrabajo.

2º) El artículo 34.8 del ET hacía referencia al mismo en el párrafo primero de dicho apartado al hacer alusión a la adaptación y distribución de de la jornada de trabajo como medida de conciliación.

3º) Lo preceptuado en el párrafo 3º del mismo apartado 8 de dicho artículo 34 deja en manos de la negociación colectiva el mecanismo por el que se “... *pactarán los términos de su ejercicio*” con el objeto de garantizar la no discriminación.

4º) Siguiendo con el 34.8 párrafo 3º, en caso de ausencia de negociación colectiva será la propia persona trabajadora la que entablará las negociaciones con la empresa.

No se contempla, como se puede observar, una clara referencia normativa al teletrabajo en el ET hasta la aprobación del *Real Decreto-ley 28/2020*.

En el marco de la negociación colectiva, y dentro del ámbito de las relaciones laborales comunes, contábamos también con el *III Acuerdo para el Empleo y la*

Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, cuyo contenido es prorrogado por el *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020*, donde se establece una línea similar a la del AMET del año 2002 con algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes en relación al teletrabajo. Destaca de este IV Acuerdo el “... *reconocimiento por los interlocutores sociales del teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para hacer compatible la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores*”. Es considerado como oportuno el hecho de “... *establecer algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes*” como son: “*El carácter voluntario y reversible del teletrabajo*”, “*La igualdad de derechos, legales y convencionales, de los teletrabajadores respecto a los trabajadores comparables*” y la conveniencia “*de que se regulen aspectos como la privacidad, la confidencialidad, la prevención de riesgos, (...) la formación, etc.*”. Se hace referencia en el mismo además al contenido del AMET en el que “... *se recogen pautas relativas al desarrollo del teletrabajo*” (Capítulo IV relativo a las Condiciones de trabajo, apartado 4: “*Teletrabajo*”).

Por su parte, en el marco regulatorio de la Función Pública, en el TREBEP no se establecía ninguna cláusula expresa al respecto; sino que meras referencias genéricas en materias de permisos sobre la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal familiar y laboral (vía artículo 49); pero nada específico en relación al teletrabajo. No hay un pronunciamiento expreso sobre el teletrabajo en el marco de la función pública dentro del mismo (BELZUNEGUI ERASO, 2008, 145-146). Aunque no directamente referido al teletrabajo -pero sí indirectamente relacionado- lo que sí que se establece de forma expresa el artículo 14 j) *bis* del TREBEP 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 (Vid DELGADO JIMÉNEZ, A., 2020) y geolocalización, así como a la desconexión digital...*”. Precepto éste último 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* (LOPDGDD) (Vid. ÁLVAREZ CORTÉS, J.C., *La protección...*, 2020, 315-344), que dedica el Título X a la “*Garantía de los derechos digitales*” (Vid in extenso TRUJILLO PONS, F., 2020).

En esa línea, es el artículo 88 de dicha Ley Orgánica el que regula el “*Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*” tanto para los trabajadores como para los empleados públicos (vía artículo 88.1) que “... *en el ámbito de lo 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-*” (MARÍN ALONSO, I., 2020, 286-387); dejando un amplio margen a la negociación colectiva para detallar más cuestiones al respecto (Véase REQUENA MONTES, O., 2020). Se pretende potenciar así “*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 vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas*” tal y como recoge el apartado 3 del mismo artículo 88. En ese sentido, la Disposición Final decimotercera de la LOPDGDD modificaba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores añadiendo un artículo 20 *bis* que regularía los “*Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión*” que, en este caso, sería aplicable tan sólo al personal laboral de las AAPP (MOLINA NAVARRETE, C., 2020, 265-290).

Sin contar con lo preceptuado en el TREBEP, en el marco de la función pública de nuestro país existían algunos vagos referentes regulatorios además de lo anteriormente expuesto:

1º) 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* (que, al parecer, no tuvo mucha aceptación ni mucho nivel de implantación).

2º) Un *Manual* para la implantación de dicha Orden Ministerial (que no se puede considerar como regulación normativa).

3º) La inclusión dentro la *Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos* de una habilitación en su Disposición Final Sexta para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado.

4º) En el marco de la negociación colectiva 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.

5º) 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.

6º) Además del tratamiento transversal ya comentado que opera al respecto todo lo recogido en el Título X de la LOPDPGDD ya analizado (Véase LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORALES, F., 2020).

En ese orden de cosas, también la Agencia Española de Protección de Datos aprobó el 19/11/2019 su *Resolución de la Dirección por la que se aprueba el programa de teletrabajo en la Agencia Española de Protección de Datos* que entró en vigor el 01/01/2020. Todo ello después de un Programa Piloto llevado a cabo en 2017 que supuso que hasta un 55% de su plantilla se acogiese a esta modalidad de trabajo, con el objetivo de procurar “... *la mejora de la organización del trabajo, así como de la conciliación del desarrollo profesional como empleado público con la vida personal y familiar, combinando la flexibilidad del trabajo a distancia con el trabajo presencial e integrando las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información, facilitando así la mejora de la productividad de la jornada laboral*” (art. 2.1); debiendo estar garantizadas, en base al apartado 3 del art. 1, “*todas las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad, de protección y de confidencialidad de los datos*”.

Por otro lado, el papel de la jurisprudencia en el marco de la función pública es ciertamente escaso hasta el momento, puesto que todavía es pronto para disponer de sentencias en base a la nueva y reciente regulación del teletrabajo. No obstante así -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 muy en consideración, puesto que son las que, hasta el momento, han resuelto las controversias y litigios planteados en materia de teletrabajo. Nos referimos a la STS de 11 de abril de 2005 en relación a la voluntariedad de aceptación del teletrabajo; ala STSJ de Cataluña de noviembre de 2006 relativa a la no participación de los costes laborales del trabajador en la empresa; a 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; a 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 a la SAN de 6 de febrero de 2019 que declara la nulidad del hecho de que el trabajador tenga que aportar su teléfono móvil personal y la conexión a internet para instalarles un sistema de geolocalización.

Como se puede observar, una muy escasa y parca regulación al respecto del teletrabajo en el marco de la función pública y con muy poco contenido normativo, lo que ha obligado al legislador nacional a introducir -vía negociación colectiva- preceptos normativos que atiendan la urgente necesidad generada por el COVID-19 (Véase LOSADA CRESPO, B., 2020).

Resulta por lo menos llamativo el hecho de que el legislador nacional haya prestado tan poca atención al teletrabajo en épocas pretéritas en el marco de la función pública y que sí que hayan tenido ocasión ciertas CCAA para llevar a cabo su regulación normativa en el marco de sus competencias. Fruto de la negociación colectiva -allá por el año 2012- el Gobierno Vasco aprueba el *Decreto 92/2012, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos*. Se destaca en el mismo que aprobación de esta norma “*Constituye así una forma de organización que permite establecer modalidades de prestación de servicios diferentes a la presencial y con ello favorecer la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral*”. A dicho Decreto le acompaña un Anexo que contiene el “*Acuerdo sobre la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo por el personal empleado público de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos*”. La finalidad, en base a lo preceptuado en su artículo 2.2, es la de “... conseguir una mayor eficacia en la prestación de los servicios, mediante una mejor organización del trabajo a través del uso de las nuevas tecnologías y de la gestión por objetivos, y contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral”. Como características fundamentales destacan la voluntariedad, así como la garantización de “... las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de seguridad social, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos” ex art. 3.

En el año 2013 el Gobierno de La Rioja aprueba el *Decreto 45/2013, de 5 de diciembre, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial mediante la fórmula del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus Organismos Autónomos*. Entiende el Gobierno autonómico en el momento de la aprobación del Decreto que “*En el contexto actual de necesidad de reducción del déficit público por parte de las Administraciones Públicas, (...), considera prioritario seguir fomentando el teletrabajo en el ámbito de la Administración Pública, impulsándolo como una medida de ahorro y actuación eficaz y eficiente en el ámbito del sector público, (...); ya que permite obtener una mejora de la productividad, al facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y propicia una gestión más sostenible de los recursos disponibles, al reducir desplazamientos, costes de material, y los consumos energéticos tanto de transporte (...)*”. Al igual que la anterior regulación autonómica, además de la voluntariedad (art. 4), en base al art. 2.2 se contienen exclusiones en cuanto a su aplicación. Destaca, en atención al art. 14.1, y en relación a la distribución del tiempo de trabajo la introducción de porcentajes “... entre un 20% y un 40% de la

jornada laboral que tenga reconocida y asignada en su puesto de trabajo”. También es de resaltar el hecho de que “*Los medios técnicos necesarios para realizar el trabajo desde el domicilio (...) serán aportados por el teletrabajador*” (art.15.2). La protección de datos de carácter personal, la prevención de riesgos laborales (PRL) y la formación son contempladas también en los arts. 17, 18 y 19 respectivamente.

Por último, en el año 2016, la Comunitat Valenciana publica el *Decreto 82/2016, de 8 de julio, del Consell, por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo del personal empleado público de la Administración de la Generalitat*. En el Preámbulo del *Decreto* se destaca que el teletrabajo “... *puede suponer importantes beneficios, tanto para la organización como para el personal afectado. Por una parte, a la Administración le permite reorganizar los procesos de trabajo redefiniendo objetivos, obteniendo, mediante un trabajo orientado a resultados, una mejor gestión del tiempo, una mejora de la calidad en la prestación de los servicios que se prestan a la ciudadanía. Por otra, a la persona teletrabajadora se le posibilita flexibilizar su jornada laboral para adaptarla a sus circunstancias personales y familiares, hecho que, sin duda, aumenta su compromiso y nivel de motivación y singulariza de forma más concreta los derechos generales subjetivos de los que es titular*”. Quedan garantizadas, en base al art. 2.1, párrafo 2º, “... *las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos...*”. También es recogida la seguridad y salud en el trabajo en el art. 9; así como la formación en el art. 10. No obstante, y como medida más restrictiva que las anteriores, en base al art. 5.1.d), “*el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo*” ha de cumplir con la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. En este caso, es de resaltar también el hecho de que el solicitante ha de estar incluido en un programa de teletrabajo en concreto en base al artículo 5.1.c). Cuestión esta última que, como observaremos, ha suscitado cierta polémica a la hora de llevar a cabo la pertinente negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Valencia para adaptarse a los preceptos introducidos por el 47 bis del TREBEP. También resulta interesante que, en base al artículo 7.2, “*el control del trabajo se realizará atendiendo al cumplimiento de objetivos o a la consecución de resultados*” (Vid in extenso sobre el control de los dispositivos digitales TORRES GARCÍA, B., 2020, 248), cuestión de la que viene hablándose hace ya tiempo como mecanismo de trabajo a implantar en la AAPP en general (ARESES VIDAL ET AL, 2017, 175-182). De las tres regulaciones analizadas, es esta última la que más completa nos parece en cuanto a su normativización, y la que atiende de una forma más global a todas las cuestiones que pudieran afectar tanto a la Administración como al empleado público en el marco de su regulación.

Tres ámbitos de regulación autonómico que toman como marco el AMET y como punto de partida la negociación colectiva y que, por falta de espacio -a pesar de que resultaría interesantísimo-, no vamos a profundizar más en todos y cada uno de ellos. Pero sí que resultaría muy interesante llevar a cabo un análisis comparativo de la normativa en vigor tanto dentro como fuera de las AAPP a todos los niveles, poniéndolos en relación también con los ámbitos ya explorados por parte de la negociación colectiva en el marco de las relaciones laborales comunes, y haciendo especial hincapié en toda la jurisprudencia con la que contamos hasta el momento en relación al teletrabajo que ha matizado la escasa regulación hasta el momento. Eso nos daría -como punto de partida- un marco regulatorio que podrían utilizar nuestras AAPP a la hora de negociar su desarrollo en base a lo preceptuado en el 47 bis del TREBEP. Pero, por falta de espacio, lamentablemente, no vamos a entrar en analizar con detalle todo ello, dejando dichas cuestiones para futuras líneas de investigación. Pero que sí que

hemos considerado oportuno mencionar dichas regulaciones por ser ya referentes normativos en nuestro país que pueden aportar ámbitos de regulación que ya contienen cierto recorrido experimental; teniendo todos ellos que adaptarse –claro está- a las nuevas consideraciones legales introducidas por el recientemente introducido artículo 47 *bis* para lo que; como veremos, el marco dejado a la negociación colectiva por parte del legislador nacional va a ostentar un papel crucial en su desarrollo (con carácter general obsérvese OJEDA AVILÉS, A., 2014, 499-520 y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir.) y VILA TIERNO, F. (Coord.), *Curso de derecho...*, 2018, 251-342).

4- LA COVID-19 COMO CATALIZADOR DE LA NUEVA REGULACIÓN

En palabras de parte de la doctrina científica, las transformaciones tecnológicas y la proliferación de las nuevas tecnologías y de la robotización han venido para quedarse (MONTROYA MEDIA, D., 2020, 1), así como también el teletrabajo. Como ya hemos referenciando *ut supra*, el *Real Decreto-ley 8/2020*, en su artículo 5, daba prioridad para llevar a cabo realización del trabajo a distancia “...*frente a la cesación temporal o reducción de la actividad*”. Medida esta adoptada mientras se llevaba a cabo la regulación del teletrabajo en nuestro país de forma definitiva. A pesar de que algunos otros autores son de la opinión de que el teletrabajo no terminará de implantarse como herramienta generalizada en el marco de la función pública -puesto que este “*repunte*” menguará una vez estabilizada la crisis sanitaria-, también parece ser que el teletrabajo va a tomar cada vez mayor protagonismo en el futuro en el marco de nuestras instituciones (ÁLVAREZ CUESTA, H., 2020, 175). 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 en el que acordaban impulsar la reforma del TREBEP con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales, entre las que se encontraba el teletrabajo.

El Gobierno de la Nación había anunciado un primer borrador de Anteproyecto de Ley de Teletrabajo que sufrió la oposición de los agentes sociales teniendo que reformular una segunda propuesta filtrada que dio lugar definitivamente al *Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia* (Vid in extenso RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., *El teletrabajo...*, 2020). Lo cierto es que no se da cabida al personal de las AAPP dentro de esta ley, tal y como se contempla en el art. 1 y en la Disp. Ad. 2ª referida al personal laboral al servicio de las AAPP cuando nos dice que “*Las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirá en esta materia por su normativa específica*”. Aunque, y en base a la Disp. Trans. 2ª, 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 art. 13 del vigente ET “... *en la redacción vigente antes de la entrada en vigor del presente real decreto-ley*” (DE LA PUEBLA PINILLA, A, 2020).

No obstante así, y como medida para hacer frente a la crisis sanitaria, desde un punto particular de instituciones y organismos concretos, sí que se han llevado a cabo algunos intentos de concreciones específicas –como medida de hacer frente a 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. A saber, algunos de ellos son:

1º) 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*.

2º) 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* (donde, en el seno de sus resoluciones se hace referencia al trabajo no presencial en clara referencia al teletrabajo en el marco de las crisis).

3º) 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*.

4º) El *Reglamento por el que se regula la prestación de servicios en régimen de teletrabajo en la Diputación Provincial de Almería*.

5º) 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 de la Universidad de Málaga*.

6º) La *Instrucción de Servicio Interna N° 15/2020 de “Medidas preventivas ante el COVID-19. Actividad presencial-teletrabajo (II)” del Ayuntamiento de Málaga*.

Derivado de dicha exclusión en el *Real Decreto-ley 28/2020*, y después de haberse producido un anuncio 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; dicho acuerdo fue ratificado el 21 de septiembre de 2020 en la Mesa General de Empleados Públicos. 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. En la Conferencia Sectorial 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)” (Véase ALMONACID LAMELAS, V., 2020).

De la dicción literal del nuevo precepto introducido se observa como destacable la definición del apartado 1 de la que resalta la consideración de teletrabajo como “... 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”; “necesidades del servicio” que se plantea como un concepto jurídico indeterminado (PALOMAR OLMEDA, A., 2020,

13). Por su parte, el apartado 2 del 47 *bis* no configura el acceso al teletrabajo como un derecho subjetivo del empleado público (además de tener que ser compatible con la modalidad presencial de la ejecución del mismo); sino que “*En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados*”. Y lo más importante de este precepto se introduce a continuación: el teletrabajo “*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*” (Véase CC.OO, UGT y USO, 2020). Cuestión esta última que es la clave central y neurálgica de esta nueva normativización.

En todo caso, y tal y como recoge el último párrafo de este apartado 2, “*El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento*”. Lo que sí que recoge expresamente el apartado 3 del artículo 47 *bis* es el necesario respeto para con los empleados públicos que se acojan a esta nueva modalidad puesto que tendrán “*... 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*”. Este último apartado del precepto relativo a la PRL, como observaremos, también es uno de los grandes retos de la negociación colectiva a la hora de concretar los escasos preceptos introducidos por el 47 *bis*. Por último, comentar la inclusión dentro de dicha regulación al personal laboral de las AAPP en base al apartado 5 del 47 *bis*. Cuestión que nos parece fundamental es el hecho de que será la Administración *ex* 47 *bis*.4 la que habrá de proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para que los empleados públicos de nuestro país puedan desarrollar esta modalidad de trabajo en el marco de nuestras instituciones.

Como se puede observar una muy exigua y genérica regulación para tan importante cuestión; sobre todo si tenemos en cuenta que, en base a las estadísticas proporcionadas por parte del Ministerio de Política Territorial y Función Pública del Gobierno de España en el Registro Central de Personal a fecha de enero de 2020, actualmente contamos en nuestro país con más de dos millones y medio de empleados públicos. Sin contar con todo el personal al servicio del Sector Público Institucional (Sociedades Mercantiles, Fundaciones Públicas, etc.) que, aunque de entrada no le es aplicable la regulación vertida en el *Real Decreto-ley 29/2020*, en base a la experiencia acumulada no sería para nada de extrañar que en el futuro se planteasen ciertos litigios que terminen vinculando al personal de este sector con la normativa de función pública-tal y como ha sucedido en relación a otras materias (BAQUERO AGUILAR, J., “El ‘indefinido no fijo’...” 2020)-.

La entrada en vigor Real Decreto-ley 29/2020 tendrá lugar al día siguiente de la publicación en el BOE en base a su Disp. Fin. 4ª con algunas excepciones que no vienen al caso aunque; y en base a la Disp. Fin. 2ª, “*... 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*”. El contenido normativo o derecho material que introduce en nuestro ordenamiento jurídico el nuevo precepto no es muy extenso, tan sólo un artículo para la regulación del teletrabajo en el ámbito de las AAPP. Es objeto 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 ...” (Vid in extenso CARRODEGUAS MÉNDEZ, R.).

Con la introducción del 47 bis del TREBEP, como principales ventajas se plantean –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*” (LA MONCLOA, Prensa). Da la sensación de que se ha regulado con carácter de urgencia y de transitoriedad pensando más en que la situación de la COVID-19 será pasajera y que el uso del teletrabajo no será una opción preferente en el marco de nuestra función pública.

5.- EL IMPORTANTE PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El precepto introducido por el *Real Decreto-ley 29/2020* en el artículo 47 bis del TREBEP, en base a su apartado 2 párrafo 1º *in fine*, establece que dicha actividad laboral en el marco de la función pública “*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*”. Con lo cual, el papel otorgado a la negociación colectiva en el desarrollo efectivo de dicho precepto se torna, como punto de partida, fundamental. En ese sentido, y siempre bajo mejor criterio u opinión, hemos de destacar dos aspectos cruciales en el desarrollo futuro de dicha normativización. El primero de ellos es el debilitamiento que viene sufriendo ya desde hace bastantes años la negociación colectiva. El segundo es el enorme arco negociatorio con el que nos encontramos en nuestro país debido a nuestra constitucional estructura de descentralización administrativa que, como veremos, es inmenso.

Parte de la doctrina científica es de la opinión –que el que suscribe estas palabras también comparte- de que la negociación colectiva en nuestro país ha ido perdiendo protagonismo a lo largo de los años, así como la fuerza sindical que se le presupone que ha de ejercer también ha ido perdiendo ciertos niveles de intensidad. En ese sentido, además del debilitamiento que ya venía acarreado la negociación colectiva derivados de las bajas tasas de afiliación, y de la falta de “*credibilidad*” de los Sindicatos a nivel general, la durísima reforma laboral que operó en base a la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* dejó también a la fuerza sindical de nuestro país con un margen de operatividad mucho menor de lo que venía disfrutando en épocas anteriores (GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., 2020).

Pero además de esta última cuestión que nos parece de suma importancia se ha de señalar que, la irrupción de las NNTT en el mundo del trabajo también ha conllevado nuevos problemas en relación a las mismas y a su interrelación con el papel que ha de jugar la negociación colectiva. Ya por el año 2006 KAHALE CARRILLO se planteaba

la no inmunidad de la negociación colectiva ante los cambios tecnológicos. Además de los problemas de afiliación que ya venían sufriendo los sindicatos en ese momento (cuestión que no sólo todavía perdura en el tiempo sino que se ha incrementado), 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” (KAHALE CARRILLO, D.T. 2006, 295). Cuestión esta que; en cierta manera, como venimos observando, se sigue produciendo en los momentos actuales aunque con distintos matices y distinta problemática. Las NNTT aportan un gran valor en cuanto a la realización del trabajo y a la economía de costes entre otras muchas cuestiones pero; en relación a la negociación colectiva, “... 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 (...)” (ÁLVAREZ CUESTA, 2020,14).

En resumen, y en relación a la negociación colectiva, se podría decir que las NNTT, su desarrollo e implantación, conllevan mayores niveles de individualismo, menores niveles de interrelación entre trabajadores, deslocalizando la masa laboral y, de paso, debilitando la fuerza que puede ejercer la colectividad frente al cada vez mayor poder dirección y de control del empresario derivado de la implantación de los entornos tecnológicos. En ese sentido, en el 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 “... garantizar la interlocución para los teletrabajadores en los convenios colectivos de empresa”. Para este autor, y en aquel momento, “...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., 2008, 142-143).

Ya hemos señalado el papel preponderante que otorga el 47 bis a la negociación colectiva para la futura concreción del teletrabajo en el ámbito de la función pública. 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 –como hemos señalado- (Véase PEDROSA GONZÁLEZ, J., 2020). 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 (AA.VV., GARCÍA BLASCO, J. (Director), 2019; RODRÍGUEZ-PIÑERO HOYO, M., 2006). En ese sentido, si es de resaltar que, 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 (...), 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” (Dictamen del CES, 2020, 11). Cuestión que extrapolamos de forma plena a la derivación de ese desarrollo vía negociación colectiva en el marco de la función pública.

El segundo de los problemas que planteábamos es el del amplio margen negociatorio que se establece en relación a la concreción de los escasos preceptos introducidos por el 47 *bis*. Derivado de nuestra descentralización administrativa, el efecto multiplicador que puede producirse cuando la norma remite a un desarrollo negociado colectivamente en cada una de las AAPP puede contener una serie de riesgos futuros a tener muy en consideración. Con nuestra estructura territorial en el seno de las AAPP (AGE, CCAA y EELL) y funcional del Sector Público, puede llegar a producirse una difusa, diversa y compleja regulación. En relación a las EELL (*Vid* JIMÉNEZ ASENSIO, R. “La nueva regulación del teletrabajo y su aplicación al ámbito local”, 2021) -en comparación con las CCAA que son tan sólo 17-, los datos cuantitativos son mucho más considerables y significativos en cuanto a los relativos obtenidos en relación a las otras Administraciones. Sin entrar en detalle, por aportar tan sólo dos datos significativos, contamos con 8131 municipios (INE. Infografías) y 1.008 Mancomunidades (Punto de Acceso General. Entidades Locales). Como se puede observar, 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. 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 amplia remisión a la negociación colectiva, sí que se concreta mucho más; puesto que el 47 *bis* tan sólo introduce 5 apartados en un único artículo para su regulación genérica con una clara remisión al desarrollo legal vía negociación colectiva (*Vid*. VV.AA.: SÁEZ LARA, C., NAVARRO NIETO, F. (Coordinadores), 2020). Lo que provocará -de seguro- una entropía y una dispersión regulatoria que descompensará aún más el ya desestructurado sistema de relaciones de trabajo dentro de las AAPP de nuestro país (JIMÉNEZ ASENSIO, R. *Las paradojas ...*, 2020). En ese sentido, corremos el riesgo de alcanzar un nivel de “*taifificación*” regulatoria donde cada Administración puede desarrollar los aspectos genéricos contemplados en el 47 *bis* 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 maticen muchas de las cuestiones que se susciten al respecto de todo lo que venimos analizando (*in exempla*, el caso de los derechos digitales).

Desde nuestra humilde opinión, la argamasa utilizada para el planteamiento y el desarrollo legal del teletrabajo en las AAPP 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*” (JIMÉNEZ ASENSIO, R., *La nueva regulación...*, 2020) dependiente del poder de negociación en 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. En ese sentido, la experiencia anterior acumulada en el marco de la función pública en épocas pasadas sobre otra serie de cuestiones cuando se ha necesitado de la negociación colectiva para “*tejer*” ciertos acuerdos, ha sido la de la proclamación por parte de la AGE de cierto marco regulatorio que, más tarde, será el que se irradie en cadena sobre toda la pirámide descentralizada de nuestro sistema institucional (ROSELL TOLEDO, J. M., 2020, 8).

Pero esa forma de proceder también conllevaría una serie de riesgos posibles si no se abordan bien todos los aspectos y cuestiones que habrá de contener dicho desarrollo normativo, puesto que una deficiente regulación sería irradiada al resto de instituciones de una forma encadenada.

Tampoco se tiene muy claro cómo se van a llevar a cabo dichos desarrollos, si va a ser vía reglamentaria, vía acuerdos, convenios, pactos, etc. Lo cierto es que la cuestión deja abierta una oportunidad muy propicia para que desde el marco negociatorio se tengan en cuenta y se contemplen toda una serie de cuestiones que ya se han venido acotando tanto por parte de algunas regulaciones autonómicas como por parte de algunos convenios colectivos de empresa en las relaciones laborales comunes. Cuestiones todas ellas matizadas y redefinidas por parte de la jurisprudencia con la que ya cuentan nuestros Tribunales. Sin dejar de mirar la experiencia del marco internacional (ASPRA RODRÍGUEZ, A., 2020, 31-32). Esperemos que ni se negocie ni se concrete de una forma muy genérica; ni que tampoco haya un desajuste en el marco de las negociaciones que conlleve a una ineficaz concreción de los necesarios términos. Estando el plazo todavía abierto para dicha concreción al momento de la redacción de estas palabras, algunas Comunidades Autónomas como la de Valencia ya han tenido los primeros “*desencuentros*” en el marco de dicha negociación como se desprende de una noticia publicada en el *Diario El Mundo* el pasado 02/12/2020 relativa a un “*Durísimo informe de la Abogacía contra las "trabas" del Consell al derecho de los funcionarios públicos a teletrabajar*”. Conflicto derivado de una regulación autonómica anterior que se pretende mantener y que, en palabras de los sindicatos, no concuerda con la nueva y casi “*anoréxica*” dicción literal introducida por parte del 47 bis del TREBEP.

6.- LOS RETOS DE FUTURO

No por ir introducido en la parte final de este trabajo de investigación es menos importante lo que vamos a tratar, sino que todo lo contrario. Consideramos que hay toda una serie de cuestiones que deben ser contempladas en el marco del desarrollo de los genéricos preceptos del 47 bis de una forma contundente puesto que, de no ser así, los derechos de los empleados públicos de nuestro país podrían quedar ciertamente “*desatendidos*”. Algunas de dichas cuestiones tienen que ver directamente con ciertos derechos fundamentales de nuestra Carta Magna que cuentan con las garantías de máxima protección dentro de nuestro ordenamiento jurídico y; otros de ellos, podrían ser considerados como derechos fundamentales inespecíficos que han de tener un tratamiento especial en relación a la materia que nos ocupa (*Vid in extenso* AA.VV. MONEREO PÉREZ, J. L., VILA TIerno, F. y ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Directores), 2020). La falta de espacio obliga –necesariamente- a tratarlos a todos y cada uno de ellos de una forma muy somera, puesto que todos y cada uno de ellos darían lugar a sendos trabajos de investigación. No obstante todo ello, por la relevancia e importancia que adquieren tanto en el marco de las relaciones de trabajo en la AAPP como en el marco de la protección de los derechos de los empleados públicos nos obliga, por lo menos, a señalarlos.

De la redacción del nuevo precepto llama poderosamente la atención varias cuestiones. En primer lugar, todo lo relativo a la PRL (*Vid* ROSELL TOLEDO, J. M., 2020) que se formula con una remisión expresa a la normativa actual de una forma

genérica. 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 debido a la enorme evolución de la técnica (REQUENA MONTES, O., 2020, 545). En esa línea preventiva se ha demostrado la propensión de los teletrabajadores a sufrir ciertos riesgos psicosociales (IGUARTUA MIRÓ, M.T., 2020, 341; UGT, ANUARIO, 2016) como fatiga mental (TORRES GARCÍA, B., 2020, 241-242), “*tecnoestrés*” en sus distintas manifestaciones (MACÍAS GARCÍA, M.C., 2019; ARAGÜEZ VALENZUELA, L., 2017), tecnoasiedad, tecnodpresión, tecnoadicción (*Vid in extenso* RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S., 2020), hiperconectividad (REQUENA MONTES, 2020, 555), riesgo de aislamiento (VALLECILLO GÁMEZ, 2020), etc. La forma en que se va a atender a todas estas cuestiones es algo que plantea serias dudas (MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., 2020, 130-135). Y desde luego que, el papel de los Servicios de Prevención ante todas estas nuevas realidades se tornará en una cuestión de primer orden (Véase LÓPEZ FERNÁNDEZ, R., 2020). En este sentido, la negociación colectiva habrá de tener en cuenta la obligación o no de, además de proporcionar el material informático necesario, de establecer el facilitamiento de todo el material ergonómico necesario para el desarrollo del teletrabajo (GARCÍA-SALIRROSAS, E.E., SÁNCHEZ-POMA, R.A.). La protección ergonómica es de tal importancia que el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha elaborado en el 2020 la Nota Técnica de Prevención 1150 relativa a los “*Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos*”, con el objetivo de “*analizar los riesgos ergonómicos generados como consecuencia de trabajar con estos equipos y de las nuevas formas de organizar los trabajos*”.

En relación a la PRL, otros factores a tener muy en cuenta son las enfermedades cardiovasculares, los trastornos gastrointestinales, las lesiones oculares, los riesgos asociados al sedentarismo, los riesgos derivados de la exposición de ondas electromagnéticas, etc. (VALLECILLO GÁMEZ, M.R., 2020, 230-231). Todas ellas consideradas como enfermedades y causas motivadoras de Incapacidad Temporal por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (*Vid in extenso* LUQUE PARRA, M., GINÉS I FABRELLAS, A.). Preocupa entonces cómo se van a llevar a cabo las medidas de PRL en el caso de la implantación del teletrabajo en la función pública. Como también preocupa cómo se van a llevar a cabo la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, las medidas de protección y equipos de trabajo, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades preventivas, la protección de colectivos especiales (personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, etc.), la organización de la actividad preventiva, las obligaciones de las trabajadoras en materia de prevención y la formación en materia de prevención de riesgos ante la nueva realidad.

Por otro lado, y en segundo lugar, toda la cuestión relativa a la protección de datos, a la desconexión digital (IGUARTUA MIRÓ, M.T., 2020, 342; BARRIOS BAUDOR, G.L., 2020), a la seguridad y ciberseguridad (ROSEMBAUM CARLI, F., 2020, 299), a la educación digital para no incurrir en posibles casos de “*brecha digital*”, a la intimidad en los entornos digitales (MONREAL BRINGSVAERD, E.J.; THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, 2020; ALVAREZ DEL CUBILLO, A., 2020; LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORALES, F., 2020, 519-525 y POQUET CATALÁ, R., 2018, 113-135. Éste último para un análisis de la jurisprudencia más incisiva), etc.; no aparece contemplada dentro del artículo 47 *bis* del TREBEP, con la consiguiente situación de los empleados públicos de plena exposición tecnológica y “... de completa `transparencia`, no sólo respecto a su labor, sino a su

personalidad íntima” (ÁLVAREZ CUESTA, H., 2020, 11-12). 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 (*Vid in extenso* SIERRA BENÍTEZ, E.M., 2020) que ya plantea ciertos vacíos y lagunas al respecto desde la configuración de dicha norma, según pone de manifiesto parte de la doctrina (TORRES GARCÍA, B., 2020, 255-258; VALLECILLO GÁMEZ, M.R., 2020, 217).

Además de todo ello, la futura concreción de dicha 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 (AYALA DEL PINO, C., 2015), etc.), sino que también ciertos derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución como el derecho a la integridad física y moral (LÓPEZ INSUA, B.D.M., 2020, 502-538), los derechos de intimidad frente a dispositivos de grabación de sonidos en lugar de trabajo (LÓPEZ BALAGUER, M. y RAMOS MORALES, F., 2020, 525-534), el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C., 2019, 522), etc. Puesto que, tal y como hemos anunciado, “...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 (...)”. Sin contar con el hecho de que, “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, 2020, 377). (*Vid in extenso* DE VAL TENA, A.L., 2020, 291-314).

Pero no sólo estas cuestiones son de suma importancia, la concreción vía negociación colectiva también habría de contemplar la necesaria prestación de servicios de la Administración para con los administrados y para con la sociedad en general (CRUZ VILLALÓN, J., 2017). 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*” (*Vid in extenso* ALEMÁN PÁEZ, F. 2020, 50-54). 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 (NTP 412). 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. En palabras de SIERRA BENÍTEZ, “... el teletrabajo es el trabajo moderno, y que necesita de la intervención del legislador”; resaltando que “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 ...”. (SIERRA BENÍTEZ, E.M., *La consolidación ...*, 2020, 271 y 278 respectivamente).

Pero no sólo estas cuestiones son de gran importancia y a tener en consideración; otros aspectos que se han de tener en cuenta son -dentro del marco conceptual de la ciberseguridad- la cuestión del *ciberacoso* al que pudieran verse sometidos nuestros empleados/as públicos/as; debiendo hacerse una clara y necesaria distinción entre el ciberacoso, el acoso laboral y el acoso por razón de sexo derivado de la implantación del teletrabajo que; aunque pudieran tener algunos puntos en común, la diferenciación no es sólo notable si no que también muy necesaria (Vid LOUSADA AROCHENA, F., 2015, 197-224 y QUINTANILLA NAVARRO, B., 2015, 171-198). Así como se habrá de tener en cuenta también el riesgo de “*triple presencia*” de las empleadas públicas puesto que, lo que de entrada podría considerarse como un elemento fundamental para la conciliación de la vida personal y familiar (FERNÁNDEZ PROL, F., 2020, 261; SAGASTIZABAL EMILIO-YUS, M., 2020), puede correr el riesgo de convertirse en una “*trampa*” para las empleadas públicas, provocando el consiguiente retroceso en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres derivado de la implantación del teletrabajo y de su adopción por parte de las empleadas públicas de nuestras instituciones como medida para poder atender dichas responsabilidades.

Se pone de manifiesto pues; por tanto, la necesidad de “*dar una vuelta de tuerca más*” a todas estas cuestiones controvertidas que pueden plantear ciertas controversias y litigiosidades al respecto en un futuro casi inmediato (MARÍN ALONSO, I., 2020, 375; MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L., 2020, 130-131; GARRIDO PÉREZ, E., 2015, 139-170). La derivación a la concreción de todas estas cuestiones vía negociación colectiva en los distintos niveles de descentralización administrativa tiene por delante ciertos retos (AA.VV., *La negociación colectiva ante los retos ...*, 2020) de suma importancia que atender al objeto de que todas estas cuestiones y vicisitudes que se plantean derivadas de la implantación del teletrabajo en el marco de nuestras AAPP no lleguen a menoscabar los derechos laborales y de igualdad de nuestros empleados públicos (Vid *in extenso* BAQUERO AGUILAR, J., “De la reciente ...”, 2020). Habrá que ver lo que nos depara el futuro dentro las relaciones de trabajo en el marco de nuestras AAPP y cómo se resuelven todas estas cuestiones vía negociación colectiva en el marco de la función pública de nuestro país.

7.- CONCLUSIONES

La regulación del teletrabajo en el marco de la función pública de nuestro país plantea serias dudas sobre cómo va a ser el desarrollo definitivo de los vagos preceptos introducidos en el 47 *bis* del TREBEP que deja un amplio margen a la negociación colectiva para que lleve a cabo una concreción de los mismos. Derivado de dicha normativización se nos plantean serios interrogantes sobre cómo se va a articular dicha concreción. Por un lado, señalar el debilitamiento progresivo que ha venido sufriendo la negociación colectiva en general y la fuerza sindical en particular a lo largo de estos últimos años. Por otro, el amplio arco negociatorio con el que actualmente nos encontramos en el ámbito de la función pública de nuestro país derivado de nuestro actual sistema de descentralización administrativa es inmenso; por lo que, si no se articulan los mecanismos necesarios para ello, puede derivar en un sinfín de regulaciones dispares y diversas que, en ocasiones, podrían hasta tornarse contrapuestas.

Además de todo ello, los exiguos y generalistas preceptos introducidos, dejan abiertos también serios interrogantes sobre qué contenidos se van a introducir en dichos desarrollos futuros. Para que los derechos fundamentales –tanto específicos como inespecíficos- de nuestros empleados públicos no se vean “desmerecidos”, la futura concreción; necesariamente, habría de contemplar y concretar –entre otros- ciertos aspectos en materia de derechos digitales, de prevención de riesgos laborales, etc.; con el único objetivo de que los mismos sean ampliamente respetados. Con lo cual, el papel futuro de la negociación colectiva en el marco de nuestro empleo público se torna fundamental de cara al futuro para lo que, todavía, habrá que esperar para ver tanto su futura concreción, como las controversias y litigos que se puedan generar al respecto.

8.- BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

AA.VV.: *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Directores), Granada, Ed. Comares, 2020.

AA.VV.: *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siblo XXI. Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, SÁEZ LARA, C.; NAVARRO NIETO, F. (Coordinadores), Albacete, Ed. Bomarzo, 2020. (Primera edición).

AA.VV.: *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, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019.

AA.VV.: *Nuevos tiempos para la función pública*, ARESES VIDAL, X. ET AL, Colección Monografías. Madrid, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017.

ALEMÁN PÁEZ, F.: “Especialidades de las facultades de control en el trabajo a distancia. Aspectos materiales, institucionales y valorativos”, en *Temas Laborales*, 153, 2020, págs. 13-60.

ALMONACID LAMELAS, V.: “Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “La protección de datos de carácter personal en el ámbito de la relación laboral como derecho fundamental inespecífico (art. 18.4 CE y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (Directores), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Ed. Comares, 2020, págs. 315-344.

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “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”, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 56, 2020.

ÁLVAREZ CUESTA, H.: “Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia”, en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, Núm. 43/Edición *In Press*, Junio de 2020.

ÁLVAREZ DEL CUBILLO, A.: “La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales”, en *Temas laborales*,. Número 151, 2020, págs. 275-292.

ANGHEL, B.; COZZOLINO, M Y LACUESTA, A.: “El teletrabajo en España”, en *Artículos analíticos. Boletín Económico*, Banco de España. Eurosistema, 2/2020.

ARAGÜEZ VALENZUELA, L.: “El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en la salud de los trabajadores: el tecnoestrés”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, ISSN 2445-3269, Vol. II, Nº 2, 2017, págs. 169-190.

ASPRA RODRÍGUEZ, A.: “Comentarios a la regulación del teletrabajo en España y breves apuntes de Derecho Comparado Europeo”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 28-33.

AYALA DEL PINO, C.: “La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia”, en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (RTSS.CEF)*, Núm. 385, abril de 2015, págs. 93-130.

BAQUERO AGUILAR, J.: “De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de la inclusión de la perspectiva de género en su futura concreción vía negociación colectiva”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 8, Nº. 4, octubre-diciembre de 2020, págs. 106-145.

BAQUERO AGUILAR, J.: “El ‘indefinido no fijo’ y el sector público en nuestro país”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1, 2020, págs. 291-295.

BAQUERO AGUILAR, J.: “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”, en ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y VILA TIerno, F. (Directores). *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020, págs. 173-210.

BARRIOS BAUDOR, G.L.: “La desconexión digital en la negociación colectiva de 2020: un análisis práctico”, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª ET, 11, 2020, págs. 105-165.

BELZUNEGUI ERASO, A.: “Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública”, en *Revista internacional de Organizaciones (RIO)*, 1, Diciembre de 2008, págs. 129-148.

BROLLO, M.: “Il lavoro agile alla prova della emergenza epidemologica”, en *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, GAROFALO, D., TIRABOSCHI, M., FILÌ, V., SEGHEZZI, F., Volume I, *Covid-19 e rapporto di lavoro, Sezione II. Lavoro agile, congedi e permessi*, Adapt University Press, Labour Studies, e-Book serires, n. 89, págs.. 167-208.

BUSTOS PRETEL, G.: “¿Es la gestión de los Fondos Europeos un ensayo de agilización y simplificación administrativa? Real Decreto Ley 36/2020”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, Wolters Kluwer, 2020.

CAMPOS ACUÑA, C.: “Las 15 claves de la Revolución Administrativa para los Fondos NGEU”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, Wolters Kluwer, La Ley 8709/2020, 22 de diciembre de 2020,.

CAMPOS RÍOS, M., SACOMANI, M.R.: “Estado y políticas públicas en la crisis de la COVID-19. Desafíos prácticos”, *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, núm. 19, 2020, págs. 96-109.

CARRODEGUAS MÉNDEZ, R.: “La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2020.

Carta de Derechos Digitales. Gobierno de España. Documento para la consulta pública.

CASTELLO, A.: “En contextos de crisis económica ¿se requiere flexibilizar el Derecho Laboral?”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 3, septiembre-diciembre de 2020, págs. 177-197.

CASTILLO RAMOS-BOSSINI, S.E.: “Administración digital y teletrabajo”, en *Documentación Administrativa. Nueva Época*, núm. 7, enero-diciembre 2020, págs. 104-125.

CC.OO.: Secretaría de Acción Sindical, *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*, Madrid, Julio de 2020.

Cifras INE. Boletín informativo del Instituto nacional de Estadística. “*El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-17*”.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES), *Dictamen sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia*, reunión celebrada en Sesión Ordinaria del Pleno el 22 de julio de 2020.

CRIADO, J.I. (Editor): *Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), 2017.

CRUZ VILLALÓN, J.: “Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización del a economía”, en *Temas laborales*, Número 138, 2017, págs. 13-47.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “Teletrabajo: preguntas y respuestas sobre el trabajo a distancia. Ámbito de aplicación del RDL 28/2020 y fuentes reguladoras del trabajo a distancia”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 19-27.

DE VAL TENA, A.L.: “Derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Directores), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Ed. Comares, 2020, págs. 291-314.

DEL PUY ABRIL LARRAINZAR, M.: “La normativa COVID y sus efectos en la modificación de condiciones de trabajo”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 107-113.

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)”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2, Mayo-Agosto de 2020, págs. 118-142.

Estrategia Nacional de Inteligencia Artificial (ENIA) 2021-2023. Gobierno de España.

FALGUERA BARÓ, M.A. *La legislación laboral durante el estado de alarma (versión: 31 de diciembre de 2020)*, Editorial Bomarzo, Suplemento Ciudad del Trabajo, diciembre de 2020.

FALGUERA BARÓ, M.A.: “Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 en materia procesal y de procedimientos administrativos”, en *Ciudad del Trabajo. Actualidad Laboralista*, Albacete, Ed. Bomarzo, 32, julio 2020, págs. 132-139.

FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, C.: “El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable”, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 9, núm. 2, 2019, págs. 520-542.

FERNÁNDEZ PROL, F.: “Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICS”, en *Temas Laborales*, 151, 2020, págs. 259-274.

GARCÍA-SALIRROSAS, E.E., SÁNCHEZ-POMA, R.A.: *Prevalencias de los trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios que realizan teletrabajo en tiempos de COVID-19*, en *SciELO - Scientific Electronic Library Online*.

GARRIDO PÉREZ, E.: “La cuestión de género en los mecanismos de representación del personal”, en AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, CRUZ VILLALÓN, J., GARRIDO PÉREZ, E., PÉREZ DEL RÍO, T., (Coordinadores), en *Monografía de Temas Laborales*, 55, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015, págs. 139-170.

GÓMEZ GARRIDO, M.L.: “Derechos fundamentales en tiempos de pandemia”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 183-194.

GÓMEZ SALADO, M.A.: “La cuarta revolución industrial: ¿una oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?” en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 7, Nº. 4, 2019, págs. 276-315.

GONZÁLEZ MARTÍNEZ, J.A.: “Medidas excepcionales en materia de Seguridad Social durante el COVID-19”, en *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*, Vol. V, 1, 2020, págs. 136-175.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D.: “El papel de la negociación colectiva en la representación colectiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación”, en *Temas Laborales*, 152, 2020, págs. 169-195.

IGARTUA MIRÓ, M.T.: “La obligación de seguridad 4.0”, en *Temas laborales*, 151, 2020, págs. 327-342.

INE. Infografías. España Municipal 2020.

JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local”, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2021.

JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia (I)”, en *Seminari sobre relacions col·lectives*. Federació de Municipis de Catalunya, 2020.

JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *Decreto-ley de gestión de fondos Europeos: diez ideas-fuerza*. Blog Jurídico, 2020.

JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *Las paradojas de la regulación del teletrabajo (la dualidad entre el empleo público y privado)*. Blog Jurídico, 2020.

KAHALE CARRILLO, D.T.: “Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿avance o retroceso?”, en *Revista de Derecho*, Fundación Universidad del Norte, 25, 2006, págs. 291-309.

LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M., MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M.A. (Directores): *Pandemia y Derecho. Una visión multidisciplinar*, Murcia, Ediciones Laborum, 2021).

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”, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*. Vol. 10, núm. 2, 2020. págs. 506-540.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, R.: “Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus”, en *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, Núm. 43/Edición *In Press*, Junio de 2020.

LÓPEZ INSUA, B. D. M.: “Derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (Directores), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Ed. Comares, 2020, págs. 502-538.

LOSADA CRESPO, B.: “Trabajo a distancia: negociación colectiva y diálogo social”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 178-182.

LOUSADA AROCHENA, F.: “Acoso y violencia sexual y sexista, y en especial su tratamiento en la negociación colectiva”, en AA.VV. *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, CRUZ VILLALÓN, J., GARRIDO PÉREZ, E., PÉREZ DEL RÍO, T., (Coordinadores), en *Monografía de Temas Laborales*, 55, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015, págs. 197-224.

LUQUE PARRA, M., GINÈS I FABRELLAS, A.: *Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), 2016.

MACÍAS GARCÍA, M.C.: “El modelo decente de seguridad y salud laboral. Estrés y tecnoestrés derivado de los riesgos psicosociales como nueva forma de siniestralidad laboral”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 7, número 4, octubre-diciembre de 2019, págs. 64-91.

MARÍN ALONSO, I.: “Digitalización e innovación tecnológica en la AAPP: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos”, en *Temas Laborales*, 151, 2020, págs. 373-396.

MARTÍN HERNÁNDEZ, M.L.: “El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020, págs. 121-151.

MARTÍN VALVERDE, A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, F., GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Ed. Tecnos, 2019 (Vigésimoctava Edición).

MARTÍNEZ-GUIJÓN MACHUCA, M.A.: “Trabajo a distancia y reducción de jornada como medidas laborales para favorecer la resiliencia ante el Covid-19”, en *Trabajo, persona, Derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, 2021.

MOLINA NAVARRETE, C.: “Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)”, en MONEREO PÉREZ, J.L., VILA TIERNO, F., ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (Directores), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Granada, Ed. Comares, 2020, págs. 265-290.

MOLINA NAVARRETE, C.: “La pretendida ‘prohibición del cese laboral’ en tiempos de COVID-19”, en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1, 2020, págs. 84-102.

MONEREO PÉREZ, J.L. (Director), VILA TIERNO, F. (Coordinador): *Curso de Derecho del Empleo Público*, Madrid, Tecnos, 2018.

MONEREO PÉREZ, J.L., RODRÍGUEZ INIESTA, G., TRILLO GARCÍA, A.R.: *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020 (Primera edición).

MONEREO PÉREZ, J.L., 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)”, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum Editorial*, 23 (2º Trimestre 2020), págs. 11-53.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de Seguridad Social en la ‘Sociedad del Riesgo’”, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 10, 2, 2020, págs. 424-505.

MONEREO PÉREZ, J.L.: “Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación”, en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1, 2020, págs. 16-83.

MONREAL BRINGSVAERD, E.J.; THIBAUT ARANDA, J.; JURADO SEGOVIA, A. (Coordinadores): *Derecho del trabajo y nuevas tecnologías: Estudios en Homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2020 (Primera Edición).

MONTOYA MEDINA, D.: “Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo”, en *Revista de Treball, Economia I Societat*, 92, enero de 2019.

MORARU, G.F.: *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, Albacete, Ed. Bomarzo, 2020.

Nota Técnica de Prevención (NTP) 1150. *Riesgos ergonómicos en el uso de las nuevas tecnologías con pantallas de visualización de datos* que tiene como objetivo “analizar los riesgos ergonómicos generados como consecuencia de trabajar con estos equipos y de las nuevas formas de organizar los trabajos”, Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), 2020.

NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación.

Observatorio de la OIT: *La COVID-19 y el mundo del trabajo. 6ª edición*.

OJEDA AVILÉS, A.: “Negociación Colectiva de funcionarios públicos y trabajadores autónomos”, en *Compendio de Derecho Sindical*, Madrid, Ed. Tecnos, 2014 (Tercera edición), págs. 499-520.

PALOMAR OLMEDA, A.: “El teletrabajo en el empleo público”, en *Revista de Derecho Laboral vLEX*, 1, diciembre de 2020, págs. 12-13.

PEDROSA GONZÁLEZ, J.: “El papel de los sindicatos en la crisis por COVID-19”, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado. Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, 1, 2020, págs. 49-72.

Plan España Digital 2025. Gobierno de España.

Plan Estratégico 2021-2024 del INAP. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. Gobierno de España.

POQUET CATALA, R.: “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 8, núm. 1, enero-junio de 2018, págs. 113-135.

Punto de Acceso General, Administración Pública y Estado, Organización del Estado Español. Entidades Locales. Gobierno de España.

QUINTANILLA NAVARRO, B.: “Evaluación y seguimiento de Planes de Igualdad”, en: AA.VV., *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, CRUZ VILLALÓN, J., GARRIDO PÉREZ, E., PÉREZ DEL RÍO, T., (Coordinadores), en *Monografía de Temas Laborales*, 55, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015, págs. 171-198.

RECHE TELLO, N.: “El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España”, en *e-Revista Internacional de Protección Social (e-Rips)*, Vol. V, 1, 2020, págs. 70-135.

REQUENA MONTES, O.: “Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva”, en *Lex Social. Revista jurídica de los Derechos Sociales*, Vol. 10, 2, 2020, págs. 541-560.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “El teletrabajo y sus fuentes de regulación. Especial consideración a la autonomía colectiva”, en *Revista Galega de Dereito Social*, 2ª ET, 11, 2020, págs. 39-104.

RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S.: “La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes”, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE NUEVA ÉPOCA)*, Núm. 22, Extraordinario-Febrero 2020, págs. 38-72.

RODRÍGUEZ-PIÑERO HOYO, M.: *Las nuevas tecnologías en la empresa. Guía de negociación*, en Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. C.: “El año de los tres teletrabajos: alguna reflexión al hilo del RDL 28/2020, de trabajo a distancia”, en *Trabajo, persona, Derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral: pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento*, 2020.

ROSELL TOLEDO, J. M.: *Teletrabajo: consideraciones para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, en Burjassot: Institut Valencia de Seguretat i Salut en el Treball, 2020.

ROSENBAUM CARLI, F.: “El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales a torno a su regulación”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2, mayo-agosto de 2020, págs. 285-303.

RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Prevención de riesgos laborales y COVID-19: Intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales en relación a esta materia”, en *Revista De Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, 1, 2020, págs. 244-251.

SAGASTIZABAL EMILIO-YUS, M.: *La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación socio-política*, Ed. Universidad del País Vasco, 2020.

SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A., “La cuarta revolución industrial (Industria 4.0). Entre menos trabajo, nuevos empleos y una cíclica necesidad: la protección del trabajador asalariado y no asalariado”, en MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G., SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A., KURCZYN VILLALOBOS, P. (Coordinadores): *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, núm. 872, 2019, págs. 33-62.

SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO C.: “La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020, en *e-Revista Internacional de la Protección Social (e-Rips)*, Vol. V, 1, 2020, págs. 5-14.

SANGUINETI RAYMOND, W., “¿La hora del teletrabajo?” en *Trabajo y Derecho*, Nº 66, Wolters Kluwer, España, 2020.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente”, en *Trabajo y Derecho*, Nº 72, Wolters Kluwer, España, diciembre de 2020.

SEMPERE NAVARRO, A.V.: “El Derecho Laboral, la pandemia y las preposiciones”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi (AJA)*, Tribunales, 964.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores”, en *Temas Laborales*, Número 152, 2020, págs. 115-138.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “España y la industria 4.0”, en MENDIZÁBAL BERMÚDEZ, G., SÁNCHEZ-CASTAÑEDA, A., KURCZYN VILLALOBOS, P. (Coordinadores): *Industria 4.0. Trabajo y Seguridad Social*, Universidad Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, núm. 872, 2019, págs. 173-204.

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La consolidación del teletrabajo y las variantes subjetivas en el Derecho del Trabajo”, en *Revista Jurídica del Trabajo*, Núm. 2, Mayo-Agosto de 2020, págs. 269-284.

STATISTA. Porcentaje de teletrabajadores sobre el total de empleados públicos de la Administración General del Estado de España durante 2014, por Ministerios.

TORRES GARCÍA, B.: “Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 8, número 1, enero-marzo de 2020, págs. 239-261.

TRUJILLO PONS, F.: *La “desconexión Digital” en el Ámbito Laboral*, Tirant lo Blanch, 2020 (1ª Edición).

UGT. *Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*, Servicio de estudios de la Confederación. Análisis y Contextos, Noviembre de 2020.

UGT.: *Alegaciones de UGT al borrador de Carta de Derechos Digitales*, Servicio de Estudios de la Confederación. Análisis y Contextos, 18 de enero 2021.

UGT.: *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*, Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, 2016.

USO (Unión Sindical Obrera): *Claves del trabajo a distancia*, 2020.

VALLECILLO GÁMEZ, M.R.: “El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados”, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Volumen 8, 1, enero-marzo de 2020, págs. 210-238.

VAQUERO GARCÍA, A.: “Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica”, en *Temas Laborales*, 151, 2020, págs. 311-326.

VÁZQUEZ MATILLA, J.: *Análisis del Real Decreto- Ley 36/2020, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la modernización de la administración pública y para la ejecución del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Blog Jurídico, 2020.

VILA TIERNO, F. (Director): *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020 (Primera edición).

VILA TIERNO, F., MONTES ADALID, G.M.: “Breves notas introductorias en torno a la definición del teletrabajo. La evolución hacia un nuevo modo de prestación laboral”, en ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. y VILA TIERNO, F. (Directores). *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020, págs. 19-30.

VILA TIERNO, F.: “Crisis del empleo en la situación generada por el COVID-19. Antecedentes”, en VILA TIERNO F. (Director), *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Murcia, Ediciones Laborum, 2020 (Primera edición), págs. 15-44.