

ASPECTOS PRÁCTICOS DEL TELETRABAJO: ESPECIAL INCIDENCIA EN ANDALUCÍA

María Dolores GUERRERO MUÑOZ

*Adjunta de Gestión Económica y Presupuestaria
de la Cámara de Cuentas de Andalucía*

SUMARIO

1. Introducción.
2. Evolución normativa.
3. Requisitos para la aplicación del teletrabajo.
 - 3.1. Potestad de autoorganización de la Administración.
 - 3.2. Contenido competencial del puesto de trabajo.
 - 3.3. Carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.
 - 3.4. Necesidad de autorización expresa.
 - 3.5. Compatibilidad con la modalidad presencial.
 - 3.6. Derechos y deberes establecidos para las partes. Evaluación del cumplimiento.
4. Aplicación del teletrabajo en las entidades locales andaluzas.
5. Conclusiones.
6. Bibliografía.

1. INTRODUCCIÓN

El teletrabajo supone una revolución en la forma de entender el trabajo, que apareció en la década de los años 70 y en Europa a partir del año 1995, con la publicación de la «Guía europea para el teletrabajo: un marco para la acción» y especialmente en el año 2002, cuando se acordó, con los agentes sociales¹, un Acuerdo Marco sobre el

¹ En concreto con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP).

Teletrabajo². Ahora bien, en el caso español, ha sido el contexto generado por la pandemia derivada del virus COVID-19 el que provocó el acuerdo entre los diferentes agentes sociales y la Administración Pública con el Real Decreto-ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia³, pero que, en todo caso, resultaba de aplicación al ámbito privado⁴.

Por otro lado, es importante fijar una delimitación clara entre trabajo a distancia y teletrabajo, definiéndose el segundo 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”⁵. Como se recoge en la Exposición de Motivos de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, el teletrabajo es una subespecie del trabajo a distancia.

En ese contexto, en Andalucía existió, en primer lugar, un Pacto de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, de 25 de septiembre de 2020 que regula el trabajo a distancia con carácter voluntario y de forma compatible con el presencial. Posteriormente, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA en adelante), regula, en su artículo 37, el teletrabajo y las modalidades de prestación del servicio.

En estos momentos, se encuentra en tramitación un proyecto de decreto, por el que se regula el teletrabajo en la Administración de la Junta de Andalucía, que ha sido objeto de información pública en el año 2025 y que analizamos a lo largo del presente trabajo, si bien por la reducida extensión del mismo, nos centraremos en los aspectos que consideramos más relevantes.

² Un desarrollo de este aspecto se encuentra en “Aspectos sociológicos del teletrabajo: calidad del trabajo digital y riesgos laborales”, LAHERA SÁNCHEZ, A., NEGRO MACHO, A. y TOVAR, F.J. del libro *El trabajo a distancia*, La Ley, 2001.

³ En el ámbito laboral, ya existía el precedente de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que modificó el artículo 13 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para desarrollar el trabajo a distancia (artículo que posteriormente fue modificado para remitir el ejercicio de esta forma de realización de la actividad a los términos recogidos en el Real Decreto-ley 28/2020 mencionado).

⁴ Así se recogía en el ámbito de aplicación de su art. 1, indicándose, además, en su Disposición Adicional Segunda 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”.

⁵ En la redacción actual del art. 47 bis.1 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. EVOLUCIÓN NORMATIVA

En la regulación del teletrabajo que hay destacar el elemento de la voluntariedad que está presente en la configuración de su ejercicio, en una doble vertiente, dado que afecta tanto a la Administración como al empleado, y que se refleja en distintos momentos; y que, de optarse por el mismo, conlleva una serie de obligaciones para ambas partes.

En España, las primeras referencias legales al teletrabajo las encontramos en el ámbito privado, si bien en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el teletrabajo como tal solo se cita en la Exposición de Motivos.

Posteriormente, en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia se menciona el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo al que nos referimos anteriormente, y entre los aspectos que tiene en cuenta, hace referencia, precisamente, a la voluntariedad, en el art. 5, con la denominación “Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia” y podemos destacar los siguientes aspectos:

- Carácter voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora, entendiéndose que la negativa del trabajador a teletrabajar, no puede ser causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Se acompaña de un aspecto formal, en cuanto requiere la firma del acuerdo de trabajo a distancia.
- Se reviste de una cierta flexibilidad, en cuanto puede formar parte del contrato inicial o acordarse en un momento posterior, y, además, tiene carácter reversible.

Apenas un año después de dictarse el Real Decreto-ley mencionado, se publicó la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuyo artículo 5 reproduce el mismo contenido que hemos visto anteriormente.

Por otro lado, en el ámbito público, se dictó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Precisamente el art. 1 “Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre” introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP en adelante), que se denomina “Teletrabajo”.

Se establece así un marco regulador básico para todas las Administraciones Públicas, considerando también las competencias exclusivas del Estado⁶. Ahora bien, esta escueta regulación ha llevado a la doctrina a considerar⁷ que se trataría más bien de una declaración de intenciones, dando oportunidad, de esta manera, a que las Administraciones Públicas puedan desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en sus organizaciones públicas, en uso de sus potestades de autoorganización (tal y como se recoge en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 29/2020)⁸. El elemento positivo que podemos encontrar de esta escueta regulación es la posibilidad de adaptación del régimen de teletrabajo a cada administración, en función de factores como la prestación de servicios públicos o atención directa a la ciudadanía.

Pero, además, el art. 47.bis del TREBEP en su n° 2 recoge: “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”. Ahora bien, en cuanto a cuál es el alcance de dicha negociación, la doctrina considera que sería en el ámbito del art. 37 del

⁶ No hay que olvidar que precisamente el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, según su Disposición final primera “Habilitación competencial”, menciona que “*Las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7.ª de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13.ª de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica*”.

⁷ En este sentido ALMONACID LAMELAS, V.: “Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP”, *El Consultor de los Ayuntamientos*, n° 11, 2020

⁸ Además, de acuerdo con la Disposición Final Segunda, se otorgaba un plazo de seis meses para las administraciones públicas que debieran adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en el real decreto-Ley.

texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público⁹, sin poder interferir en las potestades de autoorganización de las Administraciones Públicas.

En este marco que estamos analizando se incardina la posibilidad de muchos ayuntamientos que han adoptado ya sus acuerdos normativos o que la Junta de Andalucía regule el régimen del teletrabajo que aplicará a sus empleados, que analizaremos a continuación¹⁰.

Otro aspecto que debemos destacar es que el art. 47.bis del TREBEP recoge en su nº 5 “El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”.

Como características más relevantes de la regulación estatal nos encontramos con que se reconoce este aspecto de voluntariedad tanto para la administración como para el empleado, pero ligado al cumplimiento de otros requisitos y de una serie de obligaciones, que aun con el carácter de mínimos, se enmarca su ejercicio. Y en este sentido, podemos destacar:

1. Corresponde a una potestad de autoorganización de la Administración.
2. Compatibilidad con el contenido del puesto de trabajo y las necesidades del servicio.
3. Posibilidad de realización fuera de las dependencias de la Administración y mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.
4. Carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados.
5. Se reviste de un aspecto formal, en cuanto se requiere autorización expresa.
6. Compatibilidad con la modalidad presencial.

⁹ En este sentido se pronuncia JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local”, *El Consultor de los Ayuntamientos*, nº V, 2021.

¹⁰ Igualmente otras comunidades autónomas ya han regulado el teletrabajo en sus administraciones: Asturias -Decreto 9/2023 de 3 de febrero-, Madrid -Decreto 79/2020, de 16 de septiembre-, Galicia -Orden de 14 de diciembre de 2020-, Baleares -Decreto 3/2023 de 6 de febrero-, Aragón -Orden HAP/320/2021 de 31 de marzo-, y Cataluña -Decreto 77/2020 de 4 de agosto-. Un análisis comparativo lo encontramos en GRIJALBO FERNÁNDEZ, L.: “Teletrabajo y riesgos laborales en la Administración Pública (1)”, *Actualidad Administrativa*, nº 6, Sección Administración del siglo XXI, Junio 2023, La Ley.

7. Reconocimiento de derechos y obligaciones, tanto para el empleado, como para la administración.

3. REQUISITOS PARA LA APLICACIÓN DEL TELETRABAJO

Centrándonos en la regulación que se contiene en art. 37 de la Ley de la Función Pública en Andalucía y el desarrollo que se ha realizado en el borrador de decreto (art. 4 “Características del teletrabajo”), pasamos a analizar los aspectos fundamentales de la regulación.

3.1. Potestad de autoorganización de la Administración

La jurisprudencia de los distintos tribunales superiores de justicia¹¹ ha venido considerando que la concesión de la prestación de servicios a distancia es una potestad discrecional, dentro de la potestad de autoorganización, que atribuye a las Administraciones Públicas la facultad de organizar los servicios en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, de acuerdo con el mandato contenido en art. 103.1 de la Constitución española. Se trata de descartar la arbitrariedad o desviación de poder.

Dentro, por tanto, de esta potestad de autoorganización, el art. 37.1 de la LFPA sitúa a la modalidad presencial como forma ordinaria de prestación del servicio, junto con la cual se menciona la modalidad a distancia, que se articula a través del teletrabajo.

Asimismo, en el borrador de decreto que estamos analizando en el art. 17, al definir la modalidad de teletrabajo general se indica “...en aquellos puestos que, en el

¹¹ Precisamente la Sentencia del TSJ de Andalucía de fecha 5 de octubre de 2023 (rec. n° 1826/2021) se pronuncia sobre la denegación que se produjo de la solicitud de teletrabajo de dos funcionarios de prisiones, argumentándose en base a “...la información de carácter personalísimo y por tanto especialmente protegida de aquellos a quienes afecta, por lo que las redes informáticas donde se almacenan y gestionan tales datos deben tener accesos que siempre y en todo lugar garanticen la estanqueidad y la imposibilidad de intrusiones espúreas, lo que es incompatible con el otorgamiento de permisos para que los funcionarios que por razón de su cargo deban trabajar con dichas aplicaciones informáticas y lo hagan desde lugares o equipos fuera del control de la Administración penitenciaria”. En el mismo sentido, se pronuncian las Sentencias del TSJ de Galicia de 22 de enero de 2025 (rec. n° 278/2024), del TSJ de Castilla-La Mancha de 26 de enero de 2024 (rec. n° 295/2021) y del TSJ de Andalucía (sede de Sevilla), de 7 de febrero de 2024 (rec. n° 349/2023) que, además, analizaba la solicitud de una empleada que trabajaba en la asesoría en materia de urbanismo que comprendía funciones de atención e información ciudadana.

ejercicio de las potestades de autoorganización las Administraciones Públicas han declarado susceptibles de ser prestados mediante la modalidad de trabajo a distancia...”.

Por otro lado, la elección de esta modalidad se otorga con una serie de objetivos, destacándose como principal, que contribuya a una mejor organización del trabajo. La importancia que se da a este aspecto en la Ley de la Función Pública de Andalucía se encuentra en el germen de la modificación operada por esta Ley, en cuanto que, en su art. 4, cuando se relacionan los “Principios de actuación” se recoge: “La ordenación y regulación de la función pública andaluza se basa en los siguientes principios y fundamentos de actuación”, indicándose, en su letra r) “Fomento del teletrabajo como medida que contribuya a una mejor organización del trabajo”.

Ello es coherente con lo que ya se exigía en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, donde se indicaba que “El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento” (nº 2 del art. 47.bis del TREBEP), aludiéndose también a esta “mejor organización del trabajo” en el segundo párrafo del art. 37.3 de la LFPA.

Y, por otro lado, la voluntariedad, tiene relación con la determinación de si el teletrabajo es un derecho de los empleados públicos. La doctrina se inclina por considerar¹² que, más que un derecho del empleado público, es una modalidad de prestación de servicios, que depende de las condiciones de los puestos de trabajo, y la organización de una administración cada vez más digitalizada. Ahora bien, si no puede configurarse como un derecho subjetivo, de igual manera tampoco puede configurarse como un deber de su ejercicio en los puestos de trabajo susceptible de prestarse en dicha modalidad, dado el carácter voluntario que ello presenta.

El tratamiento dado por la jurisprudencia ha ido en el sentido de considerar que no es un derecho absoluto del empleado público¹³. Ahora bien, el personal laboral que

¹² Seguimos en este aspecto a CASTILLO BLANCO, F.: “Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo” en AA.VV. (Dir. CASTILLO BLANCO F. y MALDONADO MOLINA J.A.) *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Dykinson S.L., 2024.

¹³ En este sentido, la St. del TSJ de Castilla y León de 25 de mayo de 2022 (rec. nº 640/2021) donde se recoge: “Ha de reiterarse que el teletrabajo no es una forma ordinaria de prestación de servicios, no un derecho absoluto del empleado público”; igualmente la St. del TSJ de Castilla y León de 24 de noviembre de 2022 (rec. nº 276/2022).

presta servicios en las administraciones públicas, goza de una ventaja, desde el momento en que, si el ejercicio del teletrabajo tiene la característica de condición más beneficiosa, su supresión debe seguir los cauces de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo¹⁴.

3.2. Contenido competencial del puesto de trabajo

El art. 37 de la LFPA en su nº 2 al definir del teletrabajo establece dos requisitos que acumulativamente deben cumplirse:

- a) Que el contenido competencial del puesto de trabajo pueda realizarse mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación y fuera de las dependencias de la administración.

En cuanto a los puestos de trabajo que pueden beneficiarse de este tipo de modalidad de prestación de servicios, no se mencionan en la normativa, debiendo quedar, por tanto, a las disposiciones que se establezcan, previa negociación colectiva (art. 37.2 de la LFPA)¹⁵. En el art. 7 del borrador de decreto se relacionan tanto los puestos de trabajo que pueden desarrollarse mediante esta modalidad como los que no. Los puestos que no van a poder desarrollarse a través del teletrabajo obedecen a las siguientes causas:

- Puestos que desempeñen funciones y tareas de dirección, coordinación o supervisión de equipos de trabajo¹⁶.
- Los puestos de las oficinas de registro físico y atención e información presencial a la ciudadanía¹⁷. Esto es coherente con la regulación andaluza, en tanto se preveía “garantizándose la atención presencial a la ciudadanía respecto a aquellos servicios en que así se establezca” (art. 37.2 de la LFPA)¹⁸. Como señala la

¹⁴ Destacamos la Sentencia 00385/2024 del Juzgado de lo Social nº 1 de Oviedo de 2 de septiembre de 2024 en relación con una demanda presentada por una arquitecta municipal.

¹⁵ En la norma estatal se establece la exigencia de que habrán de fijarse “criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio” (arts. 47.bis nº 2 del TREBEP).

¹⁶ Si bien en el art. 7.1.k) se admite que de forma coyuntural se pueda realizar teletrabajo “cuando concurran razones de carácter organizativo, por eventuales puntas de trabajo o por redacción de informes, planes, proyectos o programas que requieran una puntual utilización de esta modalidad”.

¹⁷ Aunque se admite la posibilidad en el mismo artículo de que “No obstante, aquellos puestos cuyas tareas sean sustituibles por atención telefónica o telemática podrán ser desempeñados fuera de las dependencias de la Administración, desde una ubicación diferente a la del centro de trabajo habitual”.

¹⁸ En el mismo sentido, en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 29/2020 se indicaba “Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía”.

doctrina, este aspecto es muy importante, puesto que se tiene que garantizar una prestación eficaz de servicios a la ciudadanía, además, con la calidad y transparencia requeridas¹⁹.

- Puestos cuyas funciones y tareas conlleven necesariamente la prestación de servicios cuyo desempeño efectivo solo quede garantizado con la presencia física de la persona empleada en el centro o lugar de trabajo.

Además del cumplimiento del requisito de que se trate de funciones y tareas del puesto, se tienen que dar una serie de criterios organizativos que debe reunir el puesto para poder ser ejercicio en régimen de teletrabajo, que se relacionan en el art. 8 del borrador de decreto y una serie de requisitos estructurales que se relacionan en el art 11. Esto es coherente con la exigencia que establece la norma estatal de que estas funciones han de ser llevadas a cabo mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación; para lo cual, se impone una obligación a la Administración, en tanto que la misma “...en los términos que se establezcan reglamentariamente, proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad” (art. 37.3 tercer párrafo de la LFPA)²⁰.

Ello sin perjuicio de la falta de concreción de los “medios tecnológicos” lo que, en la práctica, puede suponer dudas respecto al material que entraría dentro de esa obligación. En todo caso, esta obligación se incluye en el art. 11.1.b) del borrador del decreto, incluyendo el mínimo de medios tecnológicos que se han de facilitar²¹.

Pero también conlleva una obligación para el empleado, en cuanto supone la capacidad de disponer de las competencias digitales necesarias para el desempeño de su trabajo con estas tecnologías. Es más, en el borrador de decreto se establece la necesidad de un certificado en competencias digitales como requisito subjetivo para la concesión del teletrabajo (art. 9.f).

¹⁹ JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *op. cit.*

²⁰ Reproduciendo de esta forma lo que ya recogía el n° 4 del art. 47.bis del TREBEP: “La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad”.

²¹ Que consiste básicamente en aportar un equipo informático dotado de los sistemas que defina la Administración en función de la disponibilidad tecnológica y la seguridad, acceso a diversas herramientas y servicio de soporte.

El segundo requisito que se establece en el art. 37.2 de la LFPA es que el trabajo pueda realizarse fuera de las dependencias de la Administración, si bien no se concreta nada en cuanto a las características del lugar donde se lleve a cabo esta prestación de servicios, solo al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 37.4 de la LFPA)²².

Por tanto, se refleja también el elemento de la voluntariedad, en cuanto el lugar donde se lleva a cabo el teletrabajo, es elegido por la persona que teletrabaja, lo cual se ha recogido en similares términos en el borrador de decreto (art. 36), debiendo indicarse el lugar elegido cuando se presenta la solicitud de prestación de servicios en régimen de teletrabajo. Lo que sí se establece es que tiene que cumplir con una serie de condiciones²³, y hemos de tener en cuenta que, la distancia al lugar de trabajo, en todo caso, le debe permitir acudir en el supuesto de que, por necesidades del servicio, el empleado fuera requerido²⁴.

Esto también tiene otra consecuencia para la administración, en el sentido de que un mismo espacio o dependencia sea utilizada por varios empleados que asisten presencialmente a su puesto de trabajo en diferentes días, lo que puede dar lugar a la liberación, reorganización de superficies y la implantación de los edificios administrativos multifuncionales²⁵.

b) Que sea compatible con las necesidades del servicio.

En la regulación andaluza, se hace mayor incidencia en este aspecto que en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. Por un lado, la realización del teletrabajo se supedita a las necesidades del servicio (“y siempre que las necesidades del servicio lo permitan” -art. 37.3 de la LFPA-).

²² En los mismos términos que el art. 47 bis.3 del TREBEP.

²³ En el art. 36 se recoge “El lugar de teletrabajo deberá cumplir con la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención a la ergonomía y a los aspectos psicosociales y organizativos”.

²⁴ El art. 35.5 del borrador de decreto recoge “5. Por necesidades del servicio debidamente justificadas, con una antelación mínima de diecisiete horas al inicio de la jornada en que deba producirse la incorporación, podrá ser requerida la presencia en el centro de trabajo del personal que preste servicios a distancia”.

²⁵ AMENÓS ÁLAMO, J.: “El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI” en AA.VV. (Dir. CASTILLO BLANCO F. y MALDONADO MOLINA J.A.), *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Dykinson S.L., 2024.

Esta exigencia también se ha recogido en el borrador de decreto (art. 4), pudiendo dar lugar, incluso, a la suspensión temporal de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo (art. 40) o a la revocación (art. 41).

Por otro lado, el art. 37.3 de la LFPA hace referencia, también, a la exigencia de otro requisito, que es el de las necesidades organizativas (“estará supeditado a las necesidades organizativas y del servicio en los términos que reglamentariamente se establezca”).

Pero además, este requisito de necesidades del servicio puede llevar incluso a que, por necesidades del servicio debidamente justificadas, se puede requerir la presencia en el centro del trabajo del personal que preste servicios a distancia²⁶.

Consideramos que en la normativa de desarrollo deberían concretarse los elementos para considerar este requisito de necesidades del servicio, para que no pueda ser utilizado de forma arbitraria por la Administración, sin perjuicio de que, tal y como ha sido recogido por la jurisprudencia, “las necesidades del servicio constituyen un concepto jurídico indeterminado, y es a la Administración a quien corresponde, en cada caso concreto, acreditar el presupuesto de hecho y los motivos que justifican su apreciación, deviniendo, en caso de no hacerlo, ineficaz la decisión por falta de la motivación”²⁷.

c) Requisitos subjetivos.

El art. 9 del borrador de decreto exige la concurrencia de una serie de requisitos entre los que destacamos la situación administrativa en que se tiene que encontrar el personal que teletrabaja (servicio activo), como a la experiencia previa en régimen de teletrabajo. Y, además, debemos tener en cuenta, en todo caso, que el teletrabajo se otorga a la persona con carácter individual, por lo que si cesa en su puesto de trabajo, quien

²⁶ Así se recoge en el anteriormente mencionado art. 35.5 del borrador del decreto, estableciéndose como requisito que el requerimiento se efectuó con una antelación mínima de diecisiete horas al inicio de la jornada en que deba producirse a incorporación.

²⁷ Fundamento Jurídico Primero de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 26 de enero de 2024 (rec. n° 295/2021).

pueda ocuparlo posteriormente no adquiere de forma automática la consideración de persona teletrabajadora (art. 4.5 del borrador de decreto).

3.3. Carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados

El carácter de voluntariedad que hemos referido anteriormente se encuentra presente en numerosos apartados del borrador de decreto; de forma que, una vez autorizado el teletrabajo, tiene carácter reversible. Esta característica entronca con el hecho de que no es un derecho absoluto, por lo que puede ser reversible, tanto a petición del empleado, como cuando por parte de la Administración se considere que se dan una serie de circunstancias.

En este sentido en el art. 42 del borrador de decreto se recoge como uno de los motivos de finalización de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, la renuncia²⁸.

Por otro lado, en la normativa se indica que se quiebra esta voluntariedad “en supuestos excepcionales debidamente justificados”. Estos supuestos, además de la situación de la crisis sanitaria que llevó a la reducción drástica de los desplazamientos, pueden darse en otras ocasiones, como señala la doctrina²⁹, tales como nuevas restricciones a la movilidad general debido a un alto índice de contaminación, una catástrofe natural, o bien la realización de obras que inhabiliten temporalmente una sede administrativa o impidan el acceso a ella. El borrador del decreto ha previsto estas circunstancias en el art. 29 “Modalidad excepcional de teletrabajo por causas organizativas de duración determinada” y en el art. 48 “Prestación de servicios en situaciones excepcionales o especiales”.

²⁸ Si bien tendrá una serie de consecuencias ya que “la persona teletrabajadora no podrá solicitar de nuevo el teletrabajo hasta que finalice el plazo establecido en la resolución por la que se le concedió, salvo que acredite causas debidamente justificadas de dicha renuncia”.

²⁹ SÁNCHEZ MORÓN, M.: SÁNCHEZ MORÓN, M.: “El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones locales”, Cuadernos de Derecho Local, nº 58, febrero 2022, menciona (pág. 70) que en el Acuerdo del Ayuntamiento de Madrid se prevé expresamente que se pueda requerir el pase a teletrabajo no solo en caso de confinamiento o distanciamiento social obligatorio por razones de salud, sino también cuando se active el protocolo anticontaminación de la ciudad de Madrid o una alerta meteorológica por circunstancias adversas (como sucedió en el caso de la tempestad de nieve “Filomena”).

Asimismo, el carácter de reversibilidad quiebra en uno de los supuestos que se recoge en el borrador de decreto, y es en el supuesto de la modalidad de teletrabajo excepcional por causas organizativas de duración indeterminada (art. 31), que hace referencia a puestos de trabajo que, en las relaciones de puestos de trabajo, se prevé como característica esencial que la actividad de la persona trabajadora se desarrolle en la modalidad de teletrabajo. De esta forma, en el nº 3 del mencionado artículo se recoge, de forma taxativa “Determinado que un puesto se desarrollará en esta modalidad de teletrabajo, el personal que ocupe el mismo no podrá renunciar a dicha modalidad”.

3.4. Necesidad de autorización expresa

En el art. 37.3 de la LFPA se exige que “La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada”.

En el desarrollo de este precepto, se recogen numerosas referencias en el borrador de decreto a la resolución de autorización, siendo en el art. 38 donde se recoge el procedimiento de reconocimiento de la prestación de servicio en la modalidad de teletrabajo y la documentación que se debe de acompañar, entre la que destacamos el “documento de compromisos”³⁰, en tanto que la eficacia de la resolución de autorización del teletrabajo quedará vinculada al cumplimiento de su contenido. Asimismo, en el mencionado artículo, entre otros aspectos, se regula el plazo para que se dicte la resolución³¹, pasado el cual, se entiende estimada la solicitud por silencio administrativo. De esta forma, se acoge el mismo criterio que en la regulación de otras comunidades autónomas como Baleares, Aragón o Cataluña³².

También se establece que, si la autorización es desestimada, deberán expresarse los motivos. Ello es congruente con la normativa³³ y con pronunciamientos

³⁰ Se define en el art. 5 letra i) como “es el documento en el que la persona teletrabajadora y la supervisora formalizan el consenso relativo a los objetivos y metas del puesto de trabajo y a los compromisos de ejecución y condiciones del desempeño. Su contenido deberá establecerse entre ambas y someterse posteriormente a informe favorable de la persona superior jerárquico, en caso de ser distinta de la supervisora”.

³¹ Se recoge en el nº 5 del mencionado artículo: “El plazo máximo para dictar y notificar la resolución será de dos meses a contar desde la presentación de la solicitud, sin perjuicio de lo establecido en la disposición transitoria única. Este plazo se reducirá a un mes en los casos de solicitudes presentadas por motivos de salud y por violencia de género o acoso”.

³² CASTILLO BLANCO, F.: “Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo”, *op. cit.*

³³ Art. 35.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

jurisprudenciales, que vienen exigiendo que la solicitud de teletrabajo no se puede denegar de forma arbitraria o discriminatoria ni concederse en contra de las necesidades del servicio³⁴.

Pero además, en la regulación que se ha recogido en el borrador de decreto, en la modalidad de teletrabajo general se establece que la concesión es revisable en el plazo de un año desde la autorización, con periodicidad anual (art. 17), además de contemplar supuestos de revocación de la resolución de autorización (art. 41) y de finalización por renuncia del interesado y otras causas (art. 42). Por otro lado, en cuanto a la duración, en el art. 34 se recoge que será prorrogable por periodos máximos de un año, siempre que no haya cambios en las condiciones de trabajo y la evaluación haya sido favorable, pudiéndose solicitar tantas prórrogas como se desee.

3.5. Compatibilidad con la modalidad presencial

La potestad de autoorganización de que goza la Administración también se refleja en las condiciones del ejercicio; la Ley de la Función Pública de Andalucía menciona, en su art. 37.1 que “la modalidad presencial, que será la forma ordinaria de prestación del servicio, y la modalidad a distancia, que se articula a través del teletrabajo”³⁵.

En el borrador de decreto de la Junta de Andalucía se establecen dos clases de teletrabajo (art. 16): el general (cuyo porcentaje puede ser entre un mínimo de un cuarenta por ciento y un máximo de un ochenta por ciento de la jornada semanal, de acuerdo con el art. 18) y el excepcional, por motivos de salud, por violencia de género o acoso, y por causas organizativas que a su vez puede ser de duración determinada o indeterminada.

De esta forma, se opta por lo que se ha denominado “modelo mixto o híbrido”³⁶. Además, esta regulación tan escueta supone, como señala la doctrina³⁷, que esta

³⁴ En este sentido, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 22 de enero de 2025 (nº rec. 278/2024) que cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de diciembre de 2006.

³⁵ De esta forma se recoge el contenido del art. 47.bis.2 del TREBEP donde se indicaba que el teletrabajo “*será compatible con la modalidad presencial*”, y lo dispuesto en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 29/2020, según la cual, la modalidad de trabajo no se consideraría como ordinaria. Y, por otro lado, dentro de las formas en que se puede desarrollar el trabajo a distancia, se opta por el teletrabajo.

³⁶ JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *op. cit.*

³⁷ ALMONACID LAMELAS, V.: *op. cit.*

modalidad de trabajo no se considera ordinaria ni absoluta. Es más, esta compatibilidad es necesaria, no solo por motivos de eficacia en la prestación de los servicios, sino porque también es importante que cada empleado se integre y se considere integrado en la organización, y su relación tanto con superiores, compañeros y subordinados³⁸.

3.6. Derechos y deberes establecidos para las partes. Evaluación del cumplimiento

El art. 37.4 de la LFPA establece que “El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable...”³⁹.

Respecto a esta cuestión en el borrador de decreto, además de la declaración general que se hace en el art. 4 cuando se indican las características del teletrabajo, se dedica el Capítulo IV “Derechos y deberes”: en el art. 14 se relaciona el catálogo de derechos de la persona teletrabajadora, mientras que en el art. 15 se mencionan los deberes.

Asimismo, la prestación del teletrabajo está inexorablemente unida a la evaluación del cumplimiento, que, tal y como se recoge en la Exposición de Motivos del borrador del decreto, “debe aplicarse a la totalidad de las personas empleadas públicas y tiene una doble dimensión, como deber y derecho”⁴⁰. Y para el cumplimiento de este objetivo, se tiene que establecer en el documento de objetivos y evaluación del cumplimiento, que es el instrumento de planificación, seguimiento y control de la actividad y productividad de la persona teletrabajadora⁴¹.

Al igual que mencionamos respecto al documento de compromisos, este documento de objetivos también se anexa a la resolución de concesión del teletrabajo y su eficacia quedará vinculada a la evaluación del cumplimiento⁴². También se establece

³⁸ En este sentido también se manifiesta SÁNCHEZ MORÓN, M.: *op. cit.*

³⁹ En los mismos términos que el art. 47.bis.3 del TREBEP.

⁴⁰ La obligación de evaluación del cumplimiento se recoge en el n° 2 del art. 47.bis del TREBEP y en el n° 3 segundo párrafo del art. 37 LFPA.

⁴¹ El contenido se recoge en el art. 5 “Definiciones” letra j).

⁴² Destacamos el análisis realizado por JIMÉNEZ ASENSIO, R.: *op. cit.*

la obligación de cumplimentar con carácter mensual un documento de evaluación de los resultados obtenidos y de la actividad realizada.

Por otro lado, si bien por la extensión de este trabajo no podemos analizar todos los derechos y obligaciones que se establecen⁴³, existen algunos aspectos que vamos a destacar y que se recogen en el art. 4 del borrador del decreto, al definir las características del teletrabajo, en cuanto se indica: “se garantizarán las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales, de privacidad y de protección y confidencialidad de los datos”.

Como hemos indicado anteriormente, tanto en la normativa estatal como en la autonómica, se hace referencia a la necesidad de respetar la normativa de prevención de riesgos laborales⁴⁴. Esto supone que la Administración Pública tiene que planificar la actividad preventiva para eliminar o controlar y reducir los riesgos, lo que conlleva, a su vez, el deber del empleado de realizar la evaluación de riesgos laborales del personal de la Administración Pública⁴⁵. Precisamente el art. 36 del borrador de decreto se ocupa de la prevención de riesgos laborales, indicando que “1. El personal empleado público tendrá derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social”⁴⁶.

En el mismo sentido, también se establece otra obligación para el empleado, en tanto se le exige completar un cuestionario de prevención de riesgos laborales y la adopción de medidas correctoras al puesto de trabajo que, en su caso, se le haya podido imponer, siendo responsabilidad de la persona empleada pública la adopción de las medidas preventivas específicas que se le indiquen⁴⁷.

⁴³ Un análisis pormenorizado lo encontramos en VIDA FERNÁNDEZ R.: “Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones” en AA.VV. (Dir. CASTILLO BLANCO F. y MALDONADO MOLINA J.A.), *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Dykinson S.L., 2024.

⁴⁴ A este respecto, destacamos el trabajo efectuado por MALDONADO MOLINA, J.A.: “La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público” en AA.VV. (Dir. CASTILLO BLANCO F. y MALDONADO MOLINA J.A.), *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*, Dykinson S.L., 2024.

⁴⁵ GRIJALBO FERNÁNDEZ, L.: *op.cit.*

⁴⁶ Las facultades de la administración para llevar a cabo las comprobaciones son de tal calado que se recoge que el servicio de prevención, previa comunicación a la persona interesada y contando con su permiso cuando se trate de su domicilio o del de una tercera persona física, podrá accederse al lugar desde el que se lleva a cabo la prestación de servicios en régimen de teletrabajo para su valoración presencial (art. 36.4 2º párrafo del borrador de decreto).

⁴⁷ La importancia de implantar las mismas tiene tal carácter que su inobservancia se penaliza con la revocación de la autorización para teletrabajar (art. 36.4 del borrador de decreto).

Otro aspecto que se destaca en el articulado del borrador de decreto es la preocupación por la protección y la confidencialidad de los datos, exigiéndose el cumplimiento de la normativa, debiendo aparecer los mecanismos que garantizarán la misma en el documento de compromisos y siendo una de las materias en las que el personal tiene derecho a recibir formación.

Asimismo, con relación a los derechos, en el art. 37.5 de la LFPA se recogía la garantía del derecho a la desconexión digital y al descanso necesario, adecuando esta previsión al contenido del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público⁴⁸, garantizándose en el art. 14 del borrador en la letra b) del nº 1⁴⁹.

Y también entre los derechos, en el art. 37 del borrador se relacionan una serie de actividades de formación que deben impartirse por el Instituto Andaluz de Administración Pública, tanto a las personas teletrabajadoras como al personal supervisor y superior jerárquico.

4. APLICACIÓN DEL TELETRABAJO EN LAS ENTIDADES LOCALES ANDALUZAS

En cuanto a la aplicación en las entidades locales, debemos destacar que, a raíz de la pandemia del año 2020, empezó a dictarse normativa y a adoptar esta forma de prestación de servicios en muchos municipios, y si bien después hemos asistido a una cierta vuelta a la presencialidad, sin embargo, las experiencias positivas que se vislumbraron en la realización del teletrabajo, está llevando a que cada vez sean más las entidades en las que se está regulando esta modalidad de prestación de servicios, y de diversa dimensión⁵⁰.

⁴⁸ La Disposición Adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, introdujo un apartado j) bis en el artículo 14, relativo a los derechos individuales de los empleados públicos, reconociendo, para todos ellos, el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como el derecho a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

⁴⁹ Lo que es importante garantizar, ya que tal y como recoge GRIJALBO FERNÁNDEZ, L.: *op.cit.* la hiperconectividad puede ser responsable de importantes riesgos psicosociales.

⁵⁰ Centrándonos en las entidades locales andaluzas, encontramos variada regulación tanto en Diputaciones Provinciales como en municipios pequeños y medianos.

Por otro lado, el teletrabajo tiene una serie de ventajas para favorecer el empleo, como una herramienta para facilitar el mismo especialmente en los pequeños municipios⁵¹, y los que se encuentren alejados de grandes núcleos de población.

Esta regulación se está llevando a cabo en el marco que hemos analizado del art. 47 bis del TREBEP, y dentro del ámbito de autoorganización del que gozan las entidades locales. En cuanto al instrumento a través del cual se puede llevar a cabo la regulación, a priori no se exige ninguno, pero teniendo en cuenta que se trataría de una regulación que nacería con vocación de permanencia, se considera conveniente que se hiciera a través de un reglamento, siendo el órgano competente para su aprobación el Pleno o la Junta de Gobierno Local, dependiendo del régimen en que se encuentre el municipio⁵².

Por otro lado, como indicamos anteriormente, esta regulación estaría sujeta a negociación colectiva, si bien debemos tener en cuenta las peculiaridades que se pueden presentar en municipios de pequeña dimensión en que no cuentan con órganos de representación sindical.

Otro aspecto que debemos destacar en la regulación es el art. 47.bis del TREBEP que recoge, en su nº 5: “El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo”, lo que destacamos porque es habitual en muchos ayuntamientos que al personal laboral se aplique un convenio laboral específico⁵³.

En todo caso, la realización del teletrabajo estará condicionada por el grado de digitalización que se haya alcanzado en la correspondiente entidad; el acceso a las herramientas ofimáticas; el acceso a las aplicaciones informáticas empleadas en la unidad administrativa de la que dependan; y el servicio de soporte y atención necesario en relación con las herramientas y los medios puestos a disposición de la persona.

⁵¹ En este sentido, en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 28/2020 se hacía referencia al aumento de las posibilidades de empleo, optimizar la relación entre el tiempo de trabajo y vida personal y familiar, favorecer el asentamiento y la fijación de población en el medio rural y ahorro de costes en los desplazamientos.

⁵² Lo que dependerá de que nos encontremos en un ayuntamiento de régimen común -Pleno según el art. 123 d) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL)- o de gran población -Junta de Gobierno Local, según el art. 127.1.a) de la LRBRL-.

⁵³ Ahora bien, tal y como señala SÁNCHEZ MORÓN, M.: *op. cit.* no incluye al personal de las entidades del sector público estatal, autonómico y local con personalidad jurídica de derecho privado, tales como sociedades mercantiles o fundaciones, que han de aplicar la legislación laboral al respecto.

Precisamente por la dificultad que se puede presentar para la implantación de esta forma de prestación del servicio, la doctrina⁵⁴ ha señalado la posibilidad de la asistencia de la FEMP y de las Diputaciones provinciales a los municipios.

En cuanto a la aplicación de los requisitos que exige el art. 47 bis del TREBEP, tendrá que garantizar, en todo caso, la atención directa a la ciudadanía y la prestación de los servicios públicos⁵⁵, teniendo en cuenta las características de las administraciones locales en la prestación de servicios públicos, el hecho de ser la administración pública más cercana al ciudadano, y que no todos los ciudadanos tienen la posibilidad de comunicarse por medios telemáticos con la administración. Esto supone, en la práctica, una heterogeneidad de regulación en las distintas entidades, dado que se pretende adaptar la normativa a sus circunstancias concretas, si bien solo señalaremos algunos aspectos en este estudio.

En el desarrollo del teletrabajo se tiene que determinar el porcentaje de la jornada que se prestará bajo esta modalidad, encontrándonos diversas opciones⁵⁶: pudiendo ser el 20 % de la jornada, es decir, a un día semanal en algunos municipios⁵⁷; el 40%, lo que supone dos días a la semana⁵⁸ o incluso los cinco días de la semana⁵⁹.

En cuanto a los puestos cuyas funciones son susceptibles de ser realizadas a través del teletrabajo, como hemos visto anteriormente, será necesario tener en cuenta las características específicas y los medios requeridos para su desempeño, habida cuenta de los servicios que se prestan por las entidades locales; en las diferentes regulaciones se relacionan, entre otras, las de registro, conserjería, información y atención a la ciudadanía, los adscritos a los servicios de recogida de residuos, limpieza viaria, apertura o cierre de instalaciones, control de abastos, mantenimiento de edificios, instalaciones y vehículos,

⁵⁴ JIMÉNEZ ASENSIO, R.: “La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local”, *op.cit.*

⁵⁵ En este sentido, en el art. Quinto del Reglamento de la Diputación de Sevilla se recoge: “*las Áreas determinarán las necesidades ordinarias de cada servicio, con indicación del número mínimo de personas que deben permanecer de forma presencial en el Servicio/ Centro de trabajo para la mejora y eficiencia en la prestación de servicios, que deberá ser comunicado al Área de Empleado/ a Público*”.

⁵⁶ Diversos ejemplos de regulaciones en entidades locales los encontramos en MAURI MAJÓS, J.: La adaptación de las normas locales sobre el régimen jurídico del teletrabajo, *Anuario del Gobierno Local*, 2020; Fundación Democracia y Gobierno Local.

⁵⁷ Diputación de Almería (si bien puede ser ampliado a dos días) y Ayuntamiento de Granada (aunque puede ser ampliable hasta un 40% en circunstancias debidamente motivadas, o incluso puede llegar al 100%).

⁵⁸ Ayuntamientos de San Juan de Aznalfarache, Motril y La Oliva y Diputación de Cádiz.

⁵⁹ En la regulación de la Diputación de Córdoba se establecen tres niveles, a los que se otorgan diferentes días en los que se puede realizar el teletrabajo.

servicios sociales, cementerio, enseñanza, servicios de seguridad y emergencias, los que ejercen funciones de dirección, coordinación y supervisión, los de naturaleza eventual, los que han sido proveídos a través de un procedimiento de libre designación, y como cláusula de cierre, aquellos cuya prestación efectiva solo se garantiza con la presencia física de la persona trabajadora⁶⁰.

Otros requisitos que también se exigen en las diversas regulaciones son los siguientes:

- Estar en la situación de servicio activo y no tener una autorización o un reconocimiento de compatibilidad con otro puesto de trabajo⁶¹. En algunas ocasiones, a un determinado personal se le imponen restricciones para no disfrutar del teletrabajo, como se aplica a los trabajadores cuyo vínculo laboral resulte de planes y programas de empleo⁶², o incluso otro tipo de restricciones ligadas al tiempo de la relación contractual con la entidad⁶³.
- Haber desempeñado efectivamente el puesto de trabajo que se pretende desarrollar en régimen de teletrabajo u otro de contenido similar durante el tiempo necesario para garantizar un correcto conocimiento de las funciones a desempeñar, el establecimiento de una dinámica de trabajo y la cobertura de las relaciones con las personas con las que se haya de interactuar en el correspondiente equipo de trabajo⁶⁴.
- Tener los conocimientos informáticos, teóricos y prácticos, que garanticen la aptitud para el desarrollo de la actividad, así como, en su caso, la protección de los datos objeto de tratamiento y la seguridad en los sistemas de comunicaciones⁶⁵.
- Disponer de un espacio de trabajo adecuado a las funciones a desempeñar y el conocimiento de las medidas adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales para la adaptación y desempeño del puesto de trabajo virtual⁶⁶.

⁶⁰ Reglamento del Ayuntamiento de San Juan de Aznalfarache.

⁶¹ Acuerdo de la Diputación de Córdoba.

⁶² A este respecto Reglamento del Ayuntamiento de Peñaflores.

⁶³ En este sentido se recoge en el Reglamento de la Diputación de Cádiz.

⁶⁴ Reglamento del Ayuntamiento de Alcalá la Real.

⁶⁵ Reglamento del Ayuntamiento de Motril.

⁶⁶ Reglamento de la Diputación de Cádiz y normativa interna de la Diputación de Sevilla.

- Cumplir las medidas de seguridad en los equipos informáticos, para lo cual se prohíbe el acceso a internet mediante redes públicas o incluso pudiéndose instalar un software específico en el equipo que se utilice para el acceso a los Sistemas de Información⁶⁷.

Y otro aspecto que podemos destacar, respecto a la crítica que recogimos anteriormente de la falta de concreción de los medios que debía aportar la administración, es que en alguna regulación se exige que el empleado disponga de un ordenador para la realización del teletrabajo⁶⁸; o en otras, que se intentará proporcionar, pero siempre supeditado a la que se disponga de cantidad suficiente para cubrir esta demanda⁶⁹.

En cuanto a los efectos de no dictar la resolución de concesión, en diversas regulaciones se opta por otorgar efectos desestimatorios⁷⁰.

5. CONCLUSIONES

A raíz de la regulación en materia de teletrabajo contenida en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley de la Función Pública de Andalucía se ha establecido un marco donde destaca el elemento de la voluntariedad, en una doble vertiente, tanto en lo que afecta a la Administración como al empleado, y sin que suponga un derecho para el mismo.

Asimismo, el teletrabajo se ha configurado como una modalidad de prestación de servicios (compatible con la modalidad presencial), y, por tanto, dentro de la potestad de autoorganización de cada Administración Pública, lo que ha supuesto una heterogeneidad en la regulación, tal y como hemos analizado en el borrador de decreto en el ámbito de la Junta de Andalucía y la regulación que se aplica a las entidades locales de Andalucía.

En todo caso la realización del teletrabajo tiene que ser compatible con el contenido del puesto de trabajo y con las necesidades del servicio, sin que en ningún caso

⁶⁷ Así se recoge en la regulación de la Diputación de Sevilla.

⁶⁸ Esta exigencia viene establecida en la regulación de los Ayuntamientos de Peñaflor, La Roda de Andalucía y La Oliva.

⁶⁹ Ayuntamientos de San Juan de Aznalfarache y Motril y Diputaciones de Almería y Cádiz.

⁷⁰ Regulación en los Ayuntamientos de La Roda de Andalucía, Peñaflor y Motril.

sea un derecho subjetivo del empleado, haciendo uso de tecnologías de la información y comunicación, en el lugar que elija la persona que teletrabaja y en el marco de un procedimiento que requiere autorización expresa, teniendo en todo caso carácter reversible. La prestación del teletrabajo está condicionada al mantenimiento de los requisitos que se establecen, debiendo ser positiva la evaluación del cumplimiento.

Y todo ello teniendo en cuenta la necesidad de cumplir tanto los derechos como los deberes que se establecen para la Administración y para el empleado, donde tiene un papel fundamental la prevención de riesgos laborales, la protección de datos y el derecho a la desconexión digital.

6. BIBLIOGRAFÍA

ALMONACID LAMELAS, V. "Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP". *El Consultor de los Ayuntamientos*, n.º 11, 2020.

AMENÓS ÁLAMO, J. "El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI". En: AA.VV. (dirs. CASTILLO BLANCO, F. y MALDONADO MOLINA, J.A.). *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*. Dykinson S.L., 2024.

CASTILLO BLANCO, F. "Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo". En: AA.VV. (dirs. CASTILLO BLANCO, F. y MALDONADO MOLINA, J.A.). *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*. Dykinson S.L., 2024.

GRIJALBO FERNÁNDEZ, L. "Teletrabajo y riesgos laborales en la Administración Pública (1)". *Actualidad Administrativa*, n.º 6, Sección Administración del siglo XXI. La Ley, junio 2023.

JIMÉNEZ ASENSIO, R. "La nueva regulación sobre el teletrabajo y su aplicación al ámbito local". *El Consultor de los Ayuntamientos*, n.º V, 2021.

LAHERA SÁNCHEZ, A.; NEGRO MACHO, A. y TOVAR, F.J. "Aspectos sociológicos del teletrabajo: calidad del trabajo digital y riesgos laborales". En: *El trabajo a distancia*. La Ley, 2001.

MALDONADO MOLINA, J.A. "La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público". En: AA.VV. (dirs. CASTILLO BLANCO, F. y MALDONADO MOLINA, J.A.). *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*. Dykinson S.L., 2024.

MAURI MAJÓS, J. "La adaptación de las normas locales sobre el régimen jurídico del teletrabajo". *Anuario del Gobierno Local*. Fundación Democracia y Gobierno Local, 2020.

SÁNCHEZ MORÓN, M. "El régimen jurídico del teletrabajo en las administraciones locales". *Cuadernos de Derecho Local*, n.º 58, febrero 2022.

VIDA FERNÁNDEZ, R. "Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones". En: AA.VV. (dirs. CASTILLO BLANCO, F. y MALDONADO MOLINA, J.A.). *Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas*. Dykinson S.L., 2024.

