

El derecho (y el deber) de teletrabajar de los empleados públicos

1 octubre 2020 20:07

Juan José Rastrollo Suárez, Profesor de Derecho Administrativo, Universidad de Salamanca

El pasado 29 de septiembre de 2020, se aprobó el Real Decreto-ley 29/2020 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. Por primera vez en España se ha establecido un marco normativo básico del teletrabajo para los empleados públicos.

Siete días antes se había reglamentado el trabajo a distancia en el sector privado, excluyéndose al personal laboral al servicio de la Administración. Hasta entonces, una modalidad de trabajo imprescindible durante el confinamiento para asegurar la prestación de servicios públicos en ámbitos como el educativo o el judicial apenas se regulaba de forma dispersa en algunas normas autonómicas.

1. Una historia larga y singular

El trabajo a distancia al servicio de la Administración tiene rasgos singulares y más historia de lo que podría parecer.

Ya en 1957 empezó a remunerarse a algunos empleados públicos en Estados Unidos por el trabajo desarrollado desde casa. Después, a lo largo de la década de los ochenta, los programas piloto se extendieron en el ejército y distintas agencias. El teletrabajo en la Administración ha servido, entre otras cosas, para asegurar el mantenimiento de los servicios públicos en situaciones difíciles desde mucho antes de la crisis sanitaria: después del terremoto San Francisco en 1989 y gracias a la experiencia acumulada, alrededor de ochocientos empleados teletrabajaron durante alrededor de un año hasta que el edificio de Agencia de Protección Ambiental volvió a estar operativo.

Desde entonces, el teletrabajo público ha continuado creciendo de forma casi ininterrumpida en Estados Unidos. Así, desde hace más de quince años, la U.S. Office of Personnel Management, encargada de la gestión del empleo público, emite un informe anual al Congreso sobre el teletrabajo en las agencias federales.

No obstante, pese a su renacer durante la crisis sanitaria, también ha contado con importantes detractores. El impulso que vivió durante el mandato del presidente Obama fundamentado desde décadas atrás en argumentos como el ahorro de energía, la lucha contra la contaminación o la conciliación entre la vida personal y familiar empezó a debilitarse desde 2018. Para el presidente Trump, limitarlo era una necesidad para evitar que quienes no estuvieran

siendo directamente vigilados se relajaran en exceso.

2. Los matices del teletrabajo en el sector público

El trabajo a distancia no tiene las mismas connotaciones en el sector público y el sector privado. Por eso su regulación es diferente y se encuentra en normas distintas.

En ambos casos se pretende evitar que los teletrabajadores vean mermados sus derechos, siempre y cuando ello sea posible. Incluso, para evitar agravios comparativos, la Administración debe proporcionar y mantener los medios necesarios para teletrabajar. No obstante, el régimen jurídico del teletrabajo en la Administración también incluye importantes matices.

Por ejemplo, la autorización para teletrabajar encuentra un importante condicionante en las “necesidades del servicio”. Sin embargo, aunque podría pensarse lo contrario, no se trata de una carta blanca en manos de la Administración para denegar libremente permisos de teletrabajo. La referencia a las “necesidades del servicio” obliga a justificar expresamente las razones por las que se deniega el permiso para teletrabajar ([STS de 17 de marzo de 2011](#)). De esta manera, en circunstancias normales, si el puesto de trabajo reúne las características exigidas, el teletrabajo debe autorizarse.

De todas maneras, ello no implica que el teletrabajo en la Administración se configure como un derecho subjetivo. Una de las principales diferencias entre el teletrabajo público y el teletrabajo privado está en la voluntariedad. Esta se encuentra más limitada en el sector público cuando se dan situaciones excepcionales, precisamente porque en situaciones excepcionales es cuando más necesario resulta asegurar la continuidad de los servicios públicos.

3. ¿Existe un deber o un derecho al teletrabajo para los empleados públicos?

En primer término, el puesto debe ser adecuado para el teletrabajo. Sin embargo, muchos en la Administración requieren una presencia física continuada, como los de sanitarios o policías. Para ellos resulta prácticamente imposible teletrabajar.

En segundo término, la regulación alude a supuestos excepcionales debidamente justificados, en los que decae el carácter voluntario y reversible del teletrabajo. Aunque se prevé que las normas de desarrollo que los recojan sean objeto de la negociación colectiva, esta tampoco tiene el mismo alcance en el sector público y en el sector privado. Se trata de supuestos en los que, con independencia del puesto, los empleados públicos tendrán el deber de teletrabajar o, por el contrario, el de no hacerlo. Ello, porque resulta fundamental que la Administración no aparque su razón de ser: servir al interés general y garantizar la prestación de servicios públicos.

Por último, es necesario que el teletrabajo contribuya a la mejora de la organización administrativa y esté sometido a evaluación. Es decir, que fuera de situaciones y supuestos extraordinarios –como el de la crisis sanitaria– el teletrabajo podría no reconocerse a algunos empleados si es que el teletrabajo empeora el funcionamiento de la Administración.