

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL: DELIMITACIÓN Y ANÁLISIS. APLICACIÓN PRÁCTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

THE RIGHT TO DIGITAL DISCONNECTION: DELIMITATION AND ANALYSIS. PRACTICAL IMPLEMENTATION IN PUBLIC ADMINISTRATION

Diego Megino Fernández

Prof. Ayudante Doctor en la Universidad de Burgos
dmegino@ubu.es

Eugenio Lanzadera Arencibia

Prof. Doctor en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)
eugenio.lanzadera@udima.es

Recibido: 01/06/2019

Aceptado: 19/04/2020

© 2020 IVAP. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia Creative Commons Reconocimiento — NoComercial — SinObrDerivada (by-nc-nd)



Laburpena: Azterlan honen xede nagusia da irakurleari desconexio digitalaren eskubidearen inguruan azterketa juridiko eta pentsakor bat eskaintzea. Izan ere, oraintsuko lege harrerako irudia da, lan-diaren muturreko malgutasunarekin alderatuz, informazio eta komunikazio teknologiek bultzatuta (langileari etengabeko prestutasuna sortzen baitio eta, horren ondorioz, bere berme nagusi batzuk kalte-tzen ditu). Horretarako, hasieran arreta bere konfigurazioan, artikulazioan eta ondorioetan oinarrituko da. Ondoren, erkidegoko enplegu

publikoan azterketa espezifiko bat egingo da, egiaztatze alde batetik, eskumen horri emandako trataera testuinguru zehatz horretan. Eta, beste alde batetik, lotuta dagoen oinarritzko beste alderdi batuzekin jarritako modua; esate baterako, eskaintako zerbitzuen denbora, soldata, uztarketa, telelana, segurtasuna eta ingurune profesionaleko osasuna edo diziiplina-araubidea. Era honetan, ikuspegi osoa eta eredugarria erraztu nahi da eraikitze-fasean dagoen gai baten inguruan eta ondorioztatuko den bezala, zehaztasun- eta garapen-maila handiagoa behar du legegilearen aldetik.

Gako hitzak: desconexio digitala, Administrazio Publikoa, laneko denbora, lana uztartzea, segurtasuna eta osasuna, telelana.

Resumen: Este estudio tiene como objetivo fundamental ofrecer al lector un análisis jurídico y reflexivo acerca del derecho a «la desconexión digital», figura de reciente recepción legal como contrapeso frente a la flexibilidad extrema de la jornada laboral propiciada por las tecnologías de la información y la comunicación (capaces de acarrear una permanente disponibilidad para la persona trabajadora y, en consecuencia, la degradación de algunas de sus principales garantías). Para ello, en un primer momento la atención se centrará en su configuración, articulación y efectos. A continuación, se realizará un examen específico de la situación en el empleo público autonómico, a fin de verificar, por un lado, el tratamiento otorgado a dicha prerrogativa en ese particular contexto y, por otro, el modo en que ha sido puesta en relación con otras facetas básicas con las que conecta, como el tiempo de prestación de servicios, el salario, la conciliación, el teletrabajo, la seguridad y la salud en el entorno profesional o el régimen disciplinario. De este modo, se pretende facilitar una visión completa y ejemplificativa sobre una cuestión en plena fase de construcción y que, como se concluirá, requiere de una mayor concreción y desarrollo por parte del legislador.

Palabras clave: desconexión digital, Administración Pública, tiempo de trabajo, conciliación laboral, seguridad y salud, teletrabajo.

Abstract: The main objective of this study is to offer the reader a reflective and legal analysis of the right to «digital disconnection», a figure recently incorporated into law as a counterbalance to the extreme flexibility of the working hours, promoted by information and communication technologies (capable of causing permanent availability of the workers and, consequently, the degradation of some of their main labour guarantees). First of all, the attention will focus on its configuration, articulation and effects. Secondly, the situation in public sector employment will be specifically examined, to verify, on the one hand, the treatment given to that prerogative in this particular context and, on the other hand, how it relates to other basic aspects: working hours, salary, work-life balance, teleworking, occupational safety and health or the disciplinary regime. At the end, the reader will have a complete and illustrative vision on an issue under construction and that needs further concretion and legal development.

Keywords: digital disconnection, Public Administration, working time, work-life balance, occupational safety and health, telecommuting.

Sumario

1. Introducción.—2. Naturaleza y (des)configuración de un derecho «virtual» ¿realmente nuevo? Eficacia condicionada e incumplimiento sin sanción. 2.1. Naturaleza y configuración. 2.2. Eficacia del derecho.—3. La desconexión digital de los funcionarios autonómicos en la práctica. 3.1. Jornada y tiempo de trabajo. 3.2. Retribución. 3.3. Conciliación de las vidas personal, familiar y laboral. 3.4. Teletrabajo. 3.5. Seguridad y salud laboral. 3.6. Régimen disciplinario. 3.7. Algunos planteamientos concretos.—4. Referencias.—5. Anexo: el teletrabajo durante el estado de alarma motivado por la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

1. Introducción

Vivimos en la época de la «conexión digital». Sea desde un dispositivo móvil o fijo, prácticamente cualquier persona con acceso a Internet entra varias veces al día, de forma voluntaria y consciente, al correo electrónico, a la mensajería instantánea o a las redes sociales, permitiendo una disponibilidad y localización casi inmediatas y persistentes. Por eso, resulta paradójico hablar de «desconexión digital» cuando a menudo se está ante una «conexión permanente», que pone a prueba la separación entre las vidas personal, familiar, social y laboral. En consecuencia, más que de un derecho a la desconexión, meta bastante irreal, debería hablarse de una libertad del individuo para estar conectado o desconectado, para decidir voluntariamente a qué y cuándo conectarse, sobre todo en el ámbito laboral. Es por ello que el derecho a la desconexión digital, podría ser planteado como una garantía a la conciliación de la vida laboral y personal, aprovechando precisamente la posibilidad de estar conectados fuera del lugar y del tiempo de trabajo, de forma que exista un espacio de autonomía en el que quien está empleado (sea en el sector público o en el ámbito privado) pueda suplir parte de su jornada a través de esta modalidad, en términos similares a lo que ocurre con el teletrabajo, aunque evitando los abusos que terminarían por convertir esta garantía en un poder empresarial reforzado y amparado fundamentalmente por las ventajas de índole patronal.

La reciente Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre (LOPDP)¹, a diferencia de su antecesora², incluye en su denominación y contenido una mención expresa a la «garantía de los derechos digitales», en congruencia con lo cual su Título X, en un catálogo de dere-

chos más amplio, reconoce de un modo explícito el relativo «a la desconexión digital en el ámbito laboral». Lo primero que llama la atención es que una norma destinada a desarrollar el derecho fundamental a la protección de datos —ex artículo 18.4 de la Constitución Española (CE)³— cree nuevas garantías aplicables al entorno digital. En su exposición de motivos, la LOPDP manifiesta el deseo del legislador de elevar a categoría constitucional una serie de derechos «digitales» para tutelarlos frente a los avances tecnológicos que puedan afectarlos de manera negativa⁴. Sin embargo y entre tanto, incluye como objeto de la reciente norma orgánica amparar los derechos digitales de la ciudadanía de acuerdo con lo instado al legislador en el citado precepto constitucional. Ahora bien, lo hace privando de carácter orgánico al contenido del artículo 88 de la LOPDP⁵, donde se regula este derecho, seguramente no con el ánimo de debilitarlo normativamente, sino de facilitar posteriores concreciones en los ámbitos legislativo y de la negociación colectiva (Miñarro, 2019, p. 13).

Esta técnica jurídica plantea la duda de si los derechos «digitales» son realmente nuevos, autónomos y diferentes a los ya existentes, o si, por el contrario, solo se está intentando arbitrar y adecuar una serie de garantías que refuercen la intimidad personal y familiar, o la denominada «libertad informática», una figura de amplias vertientes y en pleno auge, que integra las últimas generaciones de derechos, que responden a los retos y dificultades de la sociedad de nuestros días, sobre todo aquellos derivados del avance tecnológico, el impacto sobre el medio y las nuevas formas de desigualdad (Lucas y Piñar, 2009, p. 14).

Ese es uno de los objetivos del presente trabajo: delimitar de manera general el derecho a la desconexión digital, los efectos que de él derivan y su radio material de acción, poniéndolo además en relación con otras garantías o aspectos con los que está llamado a convivir (tiempos de trabajo y de descanso; concilia-

ción de las vidas personal, familiar y profesional; protección de la seguridad y la salud laborales...). A tal fin, deviene también necesario estudiar su dinámica y su eficacia, así como los mecanismos de tutela frente a hipotéticos incumplimientos. Hecho lo anterior, y ya en la segunda parte de la contribución, cabrá analizar la materialización práctica de ese marco teórico en el circunscrito contexto de la función pública autonómica.

2. Naturaleza y (des)configuración de un derecho «virtual» ¿realmente nuevo? Eficacia condicionada e incumplimiento sin sanción

2.1. Naturaleza y configuración

Delimitar un derecho consiste en precisar qué ámbitos de la realidad, comportamientos y sectores del ordenamiento han sido seleccionados por la Ley para dotar a su titular de una facultad que atribuye un poder jurídico, susceptible de ser hecho valer frente a terceros en los términos establecidos por la norma (incluyendo la garantía de su ejercicio y la tutela ante los tribunales competentes frente a ataques e intromisiones). Pues bien, tal y como se configura el de la desconexión digital procede plantearse si realmente se está ante un nuevo derecho o, en cambio, ante uno que refuerza otros ya preexistentes. A este respecto, no resulta descabellado acudir a una concepción integradora de aquel, entendiendo que la ley cumple una función no ya «garantizadora» del concreto derecho, sino «garantista» de un conjunto de ellos relacionados, como son los relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, al descanso o a la seguridad y salud en el trabajo. Ahora bien, el principal problema radica en que, de atenerse a la letra y al espíritu del enunciado legal, surge una dificultad añadida: la sumariidad o parcialidad de las cláusulas que lo reconocen, haciendo necesaria una interpretación sistemática que adquiere valor real solo de tener en cuenta la interdependencia antes apuntada. De hecho, de la redacción y del tenor literal se extrae que el derecho a la desconexión es reconocido a la persona trabajadora por cuenta ajena o empleada en el sector público «a fin de garantizar» el bien jurídico tu-

telado, que comprende «el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar».

Tomando como punto de partida esta concepción integradora y sistemática, conviene destacar algunas de las características y de las notas derivadas de la configuración legal de este, pretendidamente, novedoso derecho:

Primera. No existe una definición legal del concepto de desconexión digital, cuyo contenido solo cabe apreciar a partir del objeto que ampara, esto es, asegurar fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido el respeto al descanso, a los permisos y a las vacaciones del individuo, intentando salvaguardar así su intimidad personal y familiar; suponiendo, además, que se le atribuye una garantía para no poder ser requerido o quedar obligado a conectarse a algún dispositivo digital fuera del período de ejercicio profesional negociado o pactado.

Es decir, el instrumento abarca a las personas empleadas con una jornada establecida en un horario fijo, entendiendo que la norma refuerza los derechos al descanso y a la limitación del tiempo de trabajo, en un momento en el cual, precisamente, los usos tecnológicos los amenazan. No obstante, también cabe sostener que el derecho encuentra un mayor sentido bien de existir un margen de flexibilidad en la jornada (por lo común con fines conciliatorios), bien en el trabajo a distancia (Igartua, 2019, p. 21).

De esta manera, se pretende evitar cualquier abuso consistente en convertir la ductilidad durante el tiempo de prestación de servicios en un desempeño laboral a demanda de la empresa, sin perjuicio de la crítica hecha por parte de la doctrina científica, para la que la normativa laboral común y la del empleo público ya contenían un conjunto de prerrogativas tuitivas a este respecto (Barrios, 2019, p. 3 y Miñarro, 2019, p. 12).

Así pues, este derecho actuaría como límite a la libertad de empresa, manifestada tanto en su vertiente de poder de dirección del empleador como de la facultad de este para organizar el trabajo, cuando excediera de los términos fijados o pactados en el convenio o acuerdo.

Segunda. En cuanto a la dimensión subjetiva del derecho, es decir, a quiénes pueden ser beneficiarios y obligados, cabe decir que se trata de un «derecho específico laboral» (Palomeque, 1991), al operar única y exclusivamente en el ámbito de las relaciones laborales (públicas o privadas) y de titularidad individual. Pero, a pesar de esa naturaleza, no aparece recogido de un modo expreso entre los derechos laborales básicos del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores (ET)⁶ y sí, sin embargo, entre los homóloga-

bles del precepto número 14 del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)⁷, en una letra *j) bis*, justo después del derecho a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de las vidas personal, familiar y laboral. Desde luego, no se entiende muy bien esta diferencia en el tratamiento legal, menos todavía cuando la LOPDP lo reconduce en el ET a una tímida modificación de su artículo 20, vinculando el poder de dirección del empresario y el desarrollo de las garantías a la intimidad y a la desconexión digital (art. 20 *bis* del ET). Por ello, surge el interrogante de si se está ante un derecho autónomo y distinto del correspondiente a la intimidad, o de si, por el contrario, supone una mera manifestación de este último (si bien la misma duda podría plantearse respecto de otras prerrogativas, como las relacionadas con el descanso o la seguridad y la salud en el trabajo, en su vertiente de evitar o disminuir los riesgos psicosociales provocados por la fatiga informática, aun a pesar de no aparecer en ninguna de las previsiones legales reguladoras de la jornada o de la acción preventiva).

Por otro lado, el sujeto obligado a respetar este derecho es el empleador, sea este público o privado. Y ello en una doble perspectiva: negativa, en cuanto implica un deber de abstención, en el sentido de respetar las medidas de flexibilidad acordadas para el cumplimiento de la jornada y del horario, evitando fuera de estos términos cualquier tipo de comunicación profesional, directa o indirecta (a través de otros compañeros o de terceros) con la persona empleada; y positiva, toda vez que la norma le requiere la elaboración de una política interna dirigida a la plantilla, con inclusión de quienes ocupen puestos directivos, que definirá las modalidades para el ejercicio del derecho y, para asegurar su efectividad, irá acompañada de acciones adecuadas de formación y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas con fines laborales, con una especial atención a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia o en el domicilio del individuo.

Con todo, cabría discutir si otro tipo de comunicaciones del empleador o de terceros vinculados a la empresa o la Administración podrían vulnerar este derecho. Se está haciendo referencia a aquellos contactos cuya finalidad es netamente particular y que nada tienen que ver con el trabajo. En este sentido, quedaría al arbitrio de la persona trabajadora decidir si acepta o no ese tipo de comunicaciones, pudiendo requerir al remitente que cese en la conducta por afectar a su derecho al descanso (piénsese, por ejemplo, en la posibilidad, extendida en la práctica, de recepción de mensajes extra-laborales de contenido diverso, como comentarios jocosos, chistes, fotos, vídeos, etc.).

Tercera. El derecho a la desconexión consta en una norma de «principios». Su enunciado no establece reglas ni condiciones precisas sobre su ejercicio, sino que remite para su concreción a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, lo que podría conllevar su inaplicación en aquellos supuestos en los que no se alcance un pacto expreso.

Si bien el literal del artículo 88.1 de la LOPD atribuye este derecho a las personas trabajadoras por cuenta ajena o empleadas en el sector público de una forma general e imperativa, la delimitación del contenido real queda vinculada a su desarrollo por vía negociada, a través de convenio (sin que, de todos modos, exista una referencia expresa a su consideración como parte mínima obligatoria de este tipo de texto normativo) o pacto regulador. Con otras palabras, a pesar del reconocimiento del derecho, su ejercicio efectivo queda supeditado a un pacto previo entre los sujetos implicados, razón por la cual, aisladamente, su eficacia quedaría relegada a la condición de mero principio (más que de expresa obligación), sobre todo de tener en cuenta la ausencia de normas mínimas aplicables en defecto de pacto o la inexistencia de sanciones previstas ante un incumplimiento (Igartua, 2019, p. 5).

Cuarta. En relación con lo anterior, se trata de un derecho abstracto y abierto. Abstracto, porque no incluye referencias al modo, tiempo y lugar de su ejercicio, ni existe previsión alguna que articule su eficacia en defecto de pacto (Igartua, 2019, p. 5), delimitándose tan solo el espacio donde puede tener alguna virtualidad o eficacia («fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido»), no los instrumentos o los instrumentos concretos cuya utilización ha de ser evitada —aunque nada impide deducir que será cualquier herramienta o dispositivo (a modo ilustrativo, teléfono móvil, *smartphone*, ordenador, *tablet*, etc.), facilitado a la persona trabajadora o, incluso, de su propiedad, usado como canal de comunicación con una finalidad de orden laboral (no tanto de índole personal)—. Abierto, como consecuencia de que, en principio, cualquier conducta con encaje en el enunciado normativo queda protegida, si bien para ello deviene precisa su activación a través del acuerdo en el que consten las condiciones para el ejercicio del derecho —por lo que, además de «inconcreto», resulta asimismo «condicionado»— (Molina, 2017, p. 272).

Quinta. Constituye un derecho irrenunciable (en los términos previstos en el art. 3.5 del ET), de contenido extrapatrimonial, al no poder ser transmitido a otra persona, trabajador o tercero, y que no admite su sustitución por una gratificación económica (sin perjuicio de la consideración como laboral del tiempo invertido fuera de la jornada utilizando dispositivos digitales,

con la correspondiente retribución o el oportuno descanso compensatorio propios de las horas extraordinarias). No obstante, al dejar su aplicación efectiva al albur de la voluntad de las partes, nada impide que, bajo determinadas condiciones, se prevea un complemento de disponibilidad cuando, por las razones acordadas, sea necesario (y no abusivo) atender al requerimiento previsto. Esta opción no supondría anular el derecho (o renunciar a él) mediante su compra a través de un pacto individual, ya que la disponibilidad no representa un concepto intermedio entre el tiempo de trabajo y el de descanso, pues ambos se excluyen mutuamente (Taléns, 2018, p. 5), de tal manera que los períodos durante los que se realice cualquier actividad profesional, aun fuera del lugar y del horario laboral, computarán como de trabajo efectivo, siendo esto lo que se compensará y retribuirá, y no una presumible renuncia al ejercicio del derecho a la desconexión.

Sexta. Corolario de la idea precedente, surgen serias dudas acerca de si el ejercicio del derecho es disponible para las partes. Cabe decir que corresponde hablar de un derecho «relativamente disponible», pues la voluntad de su titular podría tener eficacia cuando el consentimiento de la persona empleada subsane o legitime la conducta en principio ilícita de quien le emplea mediante la renuncia o el no ejercicio de una acción de defensa o resarcitoria. Además, la irrenunciabilidad del derecho no implica la disponibilidad de su ejercicio en los términos o en las modalidades que se acuerden, según establece el artículo 88.2 LOPD, atendiendo a la naturaleza y objeto de la prestación laboral.

Séptima. En la práctica, supone un derecho que, si bien es oponible contra el sujeto obligado a respetarlo (a favor de quien se prestan los servicios), también legitima a su titular para hacerlo valer *erga omnes* (frente a compañeros o terceros relacionados con la empresa o la Administración, como proveedores, clientes u otras personas en general). Sin embargo, el problema se manifiesta a la hora de determinar a quién imputar la responsabilidad en tales casos y requerir la reparación del daño. Pues bien, en la medida en que el nexo contractual vincula a quien trabaja y a quien emplea (o persona en quien este delegue), la responsabilidad debe recaer sobre el segundo, al quedar este facultado para tomar alguna medida o acción para la tutela del primero.

Octava. El derecho se vulnera por cualquier intromisión ilegítima del sujeto obligado a respetarlo, sin requerir ningún ánimo especial por parte de quien lo infringe. En definitiva, a diferencia de otras situaciones (como el acoso, en las cuales deviene exigible un componente intencional), aquí resulta irrelevante la finalidad con la que el empleador pretenda conec-

tar con la persona empleada fuera de las horas de trabajo.

Novena. Obviamente, el vehículo a través del cual se lesiona el derecho es el canal de comunicación digital. Si bien es claro que cualquier conexión de estas características que interrumpa el descanso laboral queda amparada por este derecho, cabría plantearse si, desde una visión finalista, el tenor literal de la norma es determinante, de forma que pudieran incluirse los medios no digitales (pues subsisten todavía otros de diferente índole, como los analógicos e, inclusive, algunos otros relacionados con la tecnología y la informática). No parece que este rasgo haya de erigirse en una barrera para la plena aplicación de la «desconexión digital», pues la propia finalidad de la norma es la de salvaguardar el descanso en el tiempo extra-laboral. Más controvertida resulta la inclusión de otro tipo de canales, como una carta manuscrita, un telegrama o un burofax. A diferencia de los modernos sistemas de comunicaciones, sean analógicos o digitales, capaces de facilitar el contacto inmediato con el individuo (sobre todo si son de uso compartido, personal y profesional), los ahora apuntados se caracterizan justo, por lo contrario, de modo que pueden ser relegados a otro momento fuera de los márgenes para el descanso legales o pactados. Aun así, un telegrama o un burofax, por su carácter urgente, quizás demande la atención de la persona trabajadora durante períodos de reposo, reclamando asimismo una actividad laboral e impidiendo el descanso, aspectos que, en caso de no entrar en el paraguas del derecho a la «desconexión digital», sí quedarían amparados por la limitación de la jornada.

Décima. Supone un derecho que, para quien emplea, lleva aparejadas una obligación positiva y otra negativa, conducentes a actuar como medidas de salvaguarda. Por un lado, conlleva para él un deber de elaborar una política interna dirigida a los amparados por la garantía, donde deberán definirse las modalidades de su ejercicio y las acciones concretas de formación y de sensibilización del personal sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, protegiendo así la seguridad y la salud del personal frente a los riesgos potenciales de la conexión laboral fuera de las horas de trabajo, todavía más reforzada, si cabe, para los casos de realización total o parcial del desempeño profesional mediante teletrabajo o trabajo a distancia. Por otro, implica la responsabilidad del empleador de cumplir el protocolo pactado, absteniéndose de realizar o entablar comunicación alguna fuera de los términos acordados con la persona empleada (es decir, tampoco se trata de una obligación que conlleve una prohibición absoluta), lo cual tendrá que traducirse en la negociación e implantación de medidas técnicas y organizativas adaptadas a

cada tipo de entidad, a través de las que especificar cuándo y en qué medida se impedirá o limitará el acceso de su plantilla a los recursos tecnológicos fuera del horario de trabajo, así como las excepciones justificadas por la gravedad y proporcionalidad de la situación (con otras palabras, cuándo, por razones de urgencia o de fuerza mayor, cabrá no aplicar las medidas adoptadas)⁸.

2.2. Eficacia del derecho

El derecho a la desconexión digital precisa una serie de requisitos para su eficacia, así como unos condicionantes de tiempo y de lugar. Pese a todo, aquella queda limitada en gran parte por otros factores relacionados con el carácter disponible del derecho (su titular podría, voluntariamente y si fuera factible, incumplir el protocolo desarrollado o, inclusive, no oponerse a una supuesta intromisión provocada por quien emplea o por un tercero relacionado con el trabajo), así como por la propia naturaleza del trabajo. Consecuentemente, para que las medidas finalmente arbitradas tengan virtualidad en la práctica deberán ser congruentes, convenientes o necesarias en relación al tipo de trabajo, siendo absurdo pretender una desconexión «genérica» (Quílez, 2018, p. 317).

La libertad para pactar los términos, siempre y cuando no se contravengan normas de derecho necesario, permite una amplia variedad de resultados, a los que cabe aplicar, como criterios orientadores, algunas previsiones legales que también cuentan con carácter dispositivo. Un ejemplo sería el artículo 34.8 del ET, en la medida en que reconoce el derecho de los empleados a solicitar adaptaciones en la ordenación, la duración y la distribución de sus jornadas laborales, así como en la forma de prestación de los servicios (incluida la alternativa del trabajo a distancia); su finalidad es la misma que la del derecho a la desconexión digital, esto es, posibilitar la conciliación de las vidas personal, familiar y laboral. Por consiguiente, en uno y otro caso rigen idénticos principios: las medidas objeto del pacto deberán ser «razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa».

Una vez establecidas, mediante acuerdo o pacto, las medidas donde tenga cabida la desconexión digital, deviene preciso delimitar la eficacia del derecho en el plano temporal, pues la garantía no alcanza solo a los períodos de efectivo tiempo de trabajo, delimitado por la jornada y el horario. En definitiva, aquel también actuará fuera de tales parámetros o, en su caso, en los supuestos de flexibilidad horaria donde quede a criterio de la persona trabajadora organi-

zar su actividad laboral en orden a la conciliación de las esferas individual, familiar y profesional, lo que es tanto como señalar que, respetando siempre los límites establecidos en cuanto a su duración mínima, quedará al contenido del acuerdo, pacto o convenio la aplicación del derecho durante las vacaciones, los períodos de descanso diario y semanal e, inclusive, las pausas dentro de la jornada, pero con la cautela en todo caso de evitar el abuso al que podría verse sometido el trabajador que, en busca de una mayor flexibilidad, se encuentra a cambio con una superior dependencia y subordinación fuera ya de los márgenes del contrato de trabajo.

En relación con la pretendida necesidad de medir el tiempo de trabajo con la finalidad de que la flexibilización no acarree abusos o ampliaciones encubiertas, aparece la novedad legislativa consistente en la incorporación dentro del artículo 34.9 del ET de la obligación de registrar la jornada⁹, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización, sin perjuicio de la flexibilidad horaria, con independencia además de dónde se realice la prestación laboral¹⁰. Resulta evidente e innegable la sensibilidad del legislador a este respecto y la virtualidad (a modo de vasos comunicantes) de la medida de cara al derecho a la desconexión. No obstante, la norma no aclara aspectos esenciales, como la forma de llevar a cabo este registro cuando la persona efectúe su labor fuera del centro de trabajo, o el modo de compatibilizarlo con el cómputo de la jornada (toda vez que el artículo 34.5 del ET presupone para ello que la persona empleada, tanto en el momento inicial como en el final, se encuentra en su puesto), algo capaz de provocar serias dudas sobre la idoneidad y el valor probatorio a estos efectos de los dispositivos tecnológicos.

Además de estas cortapisas o supeditadores directos, cabría ponderar las medidas adoptadas en el resto del marco legal e, incluso, constitucional, a fin de que las condiciones de empleo y de organización de la actividad laboral a través de mecanismos típicos, como la movilidad funcional o geográfica, el encuadramiento profesional o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (Ushakova, 2016, p. 8), respeten también la dignidad y la intimidad de la persona, de forma que no se puedan imponer o negociar temporalidades susceptibles de afectar gravemente al individuo por contravenir, *verbi gratia*, las necesidades más primarias de la especie humana, incluyendo las físicas y biológicas (periodos para la comida, necesidades fisiológicas, etc.).

Otro límite importante radica en la protección de la mano de obra frente a los riesgos derivados del estrés, la fatiga, el cansancio y la presión fruto de atender, fuera del ámbito laboral, un requerimiento profesional. Cobran aquí especial relevancia las acciones

de adiestramiento y sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas, que la norma orienta hacia la tutela de la seguridad y la salud en el trabajo (Barrios, 2019, p. 12), engarzando con las obligaciones previstas en los artículos 18, en cuanto a los derechos de información, consulta y participación del personal, y 19, en materia de formación, de la normativa específica de referencia (la LPRL)¹¹.

Por último, toda vez que queda al arbitrio de las partes establecer medidas tendentes a garantizar las condiciones bajo las cuales se llevará a cabo la desconexión, cabe cuestionarse acerca de los efectos derivados para los sujetos implicados cuando uno de ellos, o los dos, incumplan lo fijado de mutuo acuerdo en desarrollo de lo señalado en el pacto colectivo. En primer lugar, la norma legal no contempla ninguna consecuencia directa ni para la persona que presta servicios ni para quien le emplea, de ahí la necesidad de resolver si resultaría aplicable algún tipo de sanción ya tipificada. Pues bien, respecto de la primera, lo que en principio representa un derecho podría convertirse en una obligación derivada de varios escenarios: *a)* la transgresión del acuerdo y, por tanto, de la obligación allí establecida de mantenerse desconectado en los términos definidos, susceptible de determinar una desobediencia punible por la vía disciplinaria; *b)* al concluir que aquel contraviene con su actuación el artículo 29 de la LPRL, que establece determinados deberes en beneficio de su propia seguridad, de nuevo con la correlativa sanción correctiva. En definitiva, de un modo indirecto una acción en principio «disponible» para la persona trabajadora podría terminar convirtiéndose en una obligación de abstención, con consecuencias jurídicas derivadas de su quebrantamiento. Sin embargo, no es esta una cuestión de causa-efecto, o de efecto inmediato, pues parece difícil imaginar una sanción disciplinaria ante una conducta no culpable, cuando quien presta servicios, en ejercicio de su libertad y sin verse impelido a ello, lleva a cabo actos en beneficio de la empresa. En segundo término y centrándolo ahora la atención en quien es titular de la organización productiva, aun cuando la norma de aplicación¹² no contemple ningún tipo de sanción administrativa, fácilmente cabe colegir que su conducta podría quedar encuadrada en alguna de las infracciones laborales ya previstas, como la transgresión de las normas relativas al tiempo de trabajo (art. 7.5) o en materia de prevención de riesgos profesionales (art. 12.5) —al violar en este supuesto el artículo 14 de la LPRL, por el que se le impone el deber de preservar la seguridad y la salud de la plantilla a su servicio en todos los aspectos derivados del trabajo—. Por último, cabe referirse a un eventual despido de la persona trabajadora ante un requerimiento empresarial que incumpliera la obligación de desconexión.

Ante la ausencia de causa legal para despedir disciplinariamente, la medida empresarial sería calificada como improcedente. Con todo, cabría plantearse si en una hipótesis como la apuntada cabría la declaración de nulidad de la rescisión contractual, y ello sobre la base de dos argumentos: primero, a tenor del artículo 88.1 de la LOPD, la presumible vulneración del derecho a la intimidad personal y familiar de la persona trabajadora cuando la conducta del empleador hubiera invadido este ámbito; segundo, si la extinción constituye una represalia motivada por la actuación del trabajador en ejercicio de su derecho al descanso.

A modo de cierre, resta concluir que, a pesar del reconocimiento legal de la prerrogativa a la desconexión digital, amparado además por la intimidad personal y familiar, así como por las garantías referidas a los periodos de descanso y a la conciliación de las esferas personal, doméstica y profesional, aquella termina por constituir un derecho de libertad en atención a dos razones fundamentales: primera, para que despliegue su eficacia necesita que las partes de la relación hayan llegado a un acuerdo (mediante un convenio colectivo o un pacto expreso) donde queden establecidas las condiciones para su ejercicio; segunda, será cada empleado quien decidirá cómo y cuándo desconectar, así como el grado en que tratará de compatibilizar las distintas facetas de su vida.

3. La desconexión digital en la función pública autonómica: una visión práctica

De acuerdo con el artículo 88.1 de la LOPDP, también quienes se encuentran ocupados en el sector público son receptores del afamado derecho a la desconexión digital, presentado como un baluarte para preservar, «fuera del tiempo de trabajo [...] el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar». Y aun cuando su ejercicio efectivo admita diversas fórmulas en función de las circunstancias, aquellas siempre «atenderán a la naturaleza y objeto de la relación [...], potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar —piedra angular en la enunciación de la norma— y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva¹³» (art. 88.2 de la LOPDP), sin perjuicio de la doble responsabilidad que recae sobre quienes les emplean: primera,

previa audiencia (no acuerdo) con los representantes de la plantilla, fijar «una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática [...] —con una particular atención a— los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado» (art. 88.3 de la LOPDP); segunda, cooperar con los interlocutores sociales de cara a la adopción de medidas que procuren «la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral» (art. 90 de la LOPDP)¹⁴.

Una vez reintroducido el marco normativo de referencia, cabe manifestar que este apartado de la contribución se centrará en analizar, siquiera en parte, la materialización del derecho a la desconexión digital en el terreno de la Administración Pública. No en vano, la disposición final 14.^a de la LOPDP lo incorpora [letra j) bis del artículo 14 del TREBEP], con un adecuado encaje (Igartua, 2019, p. 12), entre el haz de garantías a favor de sus recursos humanos, uniéndolo así a otros de indudable trascendencia (al menos a los efectos de lo ahora abordado) ya reconocidos en el precepto, como «a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral» [letra j)], «a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo» [letra l)] o, en fin, «a las vacaciones, descansos, permisos y licencias» [letra m)]¹⁵. Y si bien todos ellos, el flamante y los afianzados, alcanzan «al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral»¹⁶ al servicio de las entidades listadas en el artículo segundo del TREBEP¹⁷, dadas las limitaciones propias de un estudio de esta naturaleza y, por qué no decirlo, las dificultades derivadas de la heterogeneidad de potenciales colectivos, la atención se dirigirá en exclusiva al personal funcional autonómico de, valga la expresión, índole general. Así, a partir del examen global de su regulación jurídica básica, se mostrará cómo es afrontada en el plano legal la desconexión digital, tomando además como referencia no solo las (todavía escasas) plasmaciones expresas de aquella, sino también de otras materias conexas con las que está llamada a convivir y a las que no puede soslayar. El propósito es el de tratar de confirmar que la prerrogativa existía (Arroyo, 2018, pp. 85 y 86) o, con otras palabras, resultaba de plena aplicación antes incluso de la pátina de modernidad con la que, siquiera terminológicamente hablando, el legislador orgánico ha querido vincularla con esa sociedad contemporánea «hiperconectada» [...] «hiperinformada» [...] —e— «hipervisualizada» (Rey, 2017, p. 2), que ha experimentado sin apenas inmutarse la desvalorización del parámetro tiempo en favor de otros más

enfocados hacia la productividad dentro del mercado laboral (Fernández, 2018, pp. 5 y 6); donde, dicho sea de paso, la jornada termina «resultando elástica y ocupando, virtualmente, todo el día (y acaso la noche) del trabajador» (Tascón, 2018, p. 2), forzado a permanecer constantemente conectado, «en modo *always on*» (Triclin, 2016, p. 320) o en un estado de persistente «dispersión temporal» (Martínez, 2018, p. 413), punto de partida para la disolución de «la rígida frontera [...], cada vez más porosa e insegura» (Mella, 2016, p. 2), de los tradicionales «contornos» (Taléns, 2018, p. 2) entre los momentos de desempeño profesional y de reposo, este último a su vez ensombrecido (Molina, 2017, p. 255) por un torrente «de información no deseada, de llamadas intempestivas, de sobrecarga de trabajo, de confusión, de nuevas adicciones y de controles no autorizados» (Vallecillo, 2017, p. 172). De todas maneras, no cabe sino compartir que los problemas y los desafíos a encarar no surgen de «la implementación de las nuevas tecnologías como tales, sino [...] —del— acceso, conectividad y comunicación ininterrumpida que pueden ofrecer [...] por tanto, [...] —de— la inadecuada gestión y uso de las mismas» (González, 2016, p. 267).

Enlazando con cuanto precede, en términos similares a la empresa privada (pero con otros ritmos, perfiles y planteamientos), la Administración Pública también se encuentra inmersa en un profundo proceso de digitalización —en el cual su personal está llamado a intervenir¹⁸—, susceptible de dejar atrás la arraigada cultura del «presentismo» en favor de una «nociva “naturalización” de prolongaciones de jornada no reconocidas» (Fernández, 2018, p. 7), en especial «entre quienes ocupan puestos de mayor nivel administrativo» (Arroyo, 2018, p. 89). Y aunque aquella, como empleadora, «deberá ser capaz de asegurar la efectividad de la desconexión» (Triclin, 2016, p. 324), esta garantía, conviene insistir, regía gracias a otras vías, pues «varios son los derechos en juego: la conciliación de la vida personal, laboral y familiar [...] el tiempo de trabajo [...] —o— la prevención de riesgos laborales» (Barrios, 2019, pp. 11 y 12). Sin embargo, no deviene superfluo su reconocimiento expreso «como singular especificación “tecnológica” del derecho al descanso laboral» (Purcalla, 2018, p. 109), siempre y cuando, eso sí, el «concepto de tiempo de trabajo —sea— menos dependiente del elemento locativo y —esté— más centrado en el elemento de subordinación» (Martínez, 2018, p. 426). Aunque, resumiendo con elocuencia, «si lo que nos van a reconocer es que una vez finalizada la jornada laboral no existe obligación de permanecer en el puesto de trabajo, [...] para ese viaje no se necesitan estas alforjas» (Vallecillo, 2017, p. 177).

3.1. Jornada y tiempo de trabajo

En contraposición al sector privado, donde ambos aspectos constan como norma mínima de derecho necesario dentro del ET, en el abigarrado contexto de la función pública su regulación «no solo es jurídica y de gestión, sino —que— también —está— basada en criterios políticos y económicos» (Boltaina, 2018, p. 2), de manera tal que, junto con pautas y principios de común aplicación, coexisten múltiples ordenaciones singularizadas, que, obedeciendo siempre a razones justificadas, dispensan un tratamiento específico a algunos colectivos.

Sea como fuere, sin perjuicio de ciertos cánones rectores, el artículo 47 del TREBEP deja en manos de las respectivas «Administraciones Públicas [...] —el establecimiento de— la jornada general [...] de trabajo de sus funcionarios públicos», es decir, ese tiempo corriente de desempeño que, respetando los descansos mínimos diario y semanal, «debe prestarse en un determinado período»¹⁹, a concretar en la oportuna relación de puestos²⁰ y a desarrollar, por lo común, durante un horario prefijado (sea este rígido²¹, flexible, especial²² o intensivo²³, o capaz de combinar una presencialidad obligatoria con ciertas dosis de libertad²⁴), lo que requiere la exacta «indicación del comienzo y final de la misma»²⁵.

No obstante, junto con este patrón referencial caben otras muchas posibilidades para proporcionar cobertura y legitimidad a hipotéticas eventualidades. Entre ellas, deviene usual adoptar fórmulas como la de los «turnos de disponibilidad inmediata» o de dedicación especial²⁶, pensados para que, reunidas ciertas condiciones tasadas, quien presta sus servicios «esté obligado a realizar actuaciones fuera de la franja horaria de cumplimiento obligado, incluso en festivo y en horario nocturno»²⁷.

Es más y desde otro plano, el rigor predicable respecto del tiempo de trabajo del funcionario público también subyace en la necesidad de previa autorización por su superior jerárquico a los efectos de poder realizar horas extraordinarias²⁸, cuya ausencia acarreará la no generación de derecho alguno a gratificación o resarcimiento²⁹. De hecho, no resultan infrecuentes las previsiones acerca de servicios excepcionales, inherentes a sucesos de «fuerza mayor» o episodios de «urgencia e inaplazable necesidad [...] para el buen funcionamiento de los servicios»³⁰, a compensar normalmente mediante fórmulas no monetarias, como «la reducción del tiempo empleado en los días posteriores más próximos»³¹. Esta posibilidad lleva a su vez aparejada la facultad no discrecional del gestor público de exigir a su personal la ejecución «de tareas fuera de la jornada ordinaria»³² por mor

de «causas motivadas»³³, entre las cuales encuentran perfecto acomodo la «acumulación del trabajo o necesidades que demanden una mayor prestación del servicio, ya sean permanentes o coyunturales»³⁴.

Con todo y sin olvidar que en realidad vieron la luz como instrumentos de verificación y registro, a fin de evitar excesos inadmisibles no hay que menospreciar la utilidad de los acostumbrados mecanismos de control «del cumplimiento de lo establecido en materia de calendario laboral, jornada y horario» por los responsables del centro, unidad o dependencia, así como por algún órgano fiscalizador independiente, como la «Inspección General de Servicio»³⁵. Entre tales herramientas sobresale el recurso a medios técnicos, electrónicos o informáticos³⁶, de sencilla adaptación para quien, «ocasionalmente o habitualmente, lleva a cabo tareas fuera de su centro de trabajo»³⁷ e, inclusive, más allá de la jornada ordinaria.

3.2. Retribución

Aunque en un primer momento no lo parezca, la compensación económica por los servicios prestados representa un importante papel en el entorno de la desconexión digital. Basta para ello con reparar en el meticuloso y restrictivo marco regulador del salario característico de la función pública, valioso de cara a desincentivar desempeños por encima de lo previsto y, por consiguiente, de lo remunerable.

En este sentido y dejando al margen las partidas de índole básico, el artículo 24 del TREBEP indica que «la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios —las cuales, en este momento, revisten un mayor interés— se establecerán —con la adecuada precisión— por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre más, a los siguientes factores: [...] b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo; c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos; d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo».

Esta ordenación sistemática tiene su reflejo en la administración autonómica, donde al implantar ciertos pluses son tenidas también en cuenta circunstancias como las de «turnicidad, atención continuada, nocturnidad o prestación de servicio en domingos y festivos»³⁸, «modalidad de jornada o [...] disponibilidad»³⁹, «horario de trabajo»⁴⁰, «turno de disponibilidad»⁴¹, «total y absoluta dedicación»⁴², o, por

no seguir, «de prolongación de jornada [...] —para— aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general»⁴³. Poco importa si, además, van acompañados de limitaciones como la de no proceder la atribución de «más de un complemento específico a cada puesto de trabajo»⁴⁴, o de condicionantes como los de su fijación global «en función de los diversos factores que concurran en un puesto»⁴⁵, su variabilidad según el nivel de incidencia de cada uno de ellos⁴⁶ o su divisibilidad⁴⁷.

En paralelo, procede tener asimismo en mente el recurrente complemento de productividad, destinado a recompensar «el esfuerzo»⁴⁸, «el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo»⁴⁹, la «disponibilidad y actitud positiva ante actitudes extraordinarias y trabajo en equipo»⁵⁰, la consecución de ciertos «objetivos»⁵¹, o «los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño»⁵², siempre y cuando, además, ello redunde en «una mayor y mejor calidad en la prestación del servicio»⁵³, requisito a todas luces *sine qua non*.

Al mismo nivel se sitúan las tradicionales gratificaciones por servicios extraordinarios «que se presten fuera de la jornada laboral»⁵⁴, «del horario [...] habitual de trabajo»⁵⁵, «de las funciones y trabajos» usuales⁵⁶, en «jornada distinta a la ordinaria»⁵⁷, o derivados de «cambios de turno, realización de guardas localizadas o de trabajos nocturnos o en sábados, domingos y festivos»⁵⁸, las cuales, dada su excepcional naturaleza, emergen sujetas a notables restricciones: además de otras ya apuntadas (previa autorización y preferencia u obligación de compensar estos tiempos mediante períodos de descanso equivalentes), que «en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo»⁵⁹, o que no quepa su percepción por «los altos cargos [...] —o— el personal eventual»⁶⁰, quienes ya lucren «el complemento de dedicación exclusiva»⁶¹, los que efectúen «una jornada de dedicación especial»⁶² o aquellos cuyo «complemento específico hubiera sido [...] —determinado ponderando— una especial dedicación»⁶³.

3.3. Conciliación de las vidas personal, familiar y laboral

De una de las previsiones en torno al derecho a la desconexión digital contenidas en la LOPDP (art. 88.2) se extrae que el adecuado equilibrio entre las diferentes esferas en juego ha de constituir una meta y una resulta natural y necesaria —de «potenciación» habla la norma, aunque «si se lleva a extremos demasiado

rígidos, paradójicamente puede cercenarla» (Tascón, 2018, pp. 8 y 9)—. Esta proposición conjuga sin dificultad con ideas expresadas tiempo ha desde la doctrina científica, singularmente aquella en razón a la cual, a pesar de la indefinición de la que hace gala el término conciliación, «la transformación imparable de la sociedad, y junto con ella, del mundo laboral, [...] nos obliga a ir más allá de dicho concepto para afrontar los nuevos desafíos relacionados con el factor tecnológico» (Ushakova, 2016, p. 2). No en vano, la exorbitante conectividad de estos tiempos provoca la frecuente y progresiva invasión de la parcela privada del trabajador por cuestiones de índole profesional, que pasan a ocupar un espacio impropio.

Lejos se está de querer lanzar un discurso pesimista a este respecto. Antes, al contrario, sin duda las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) contribuyen a lograr una mayor y mejor armonía entre los distintos intereses, cometidos o compromisos en presencia. Sin embargo, tampoco cabe negar la evidencia: no siempre es así (Quílez, 2018, pp. 307 y 308), pues una exagerada disponibilidad facilitada por un mal uso (y abuso) de aquellas termina obstaculizando (si no impidiendo) «el goce efectivo o pleno de otras facetas [...] el conocido efecto *blurring*» (Fernández, 2018, pp. 5 y 6).

En un nivel material, el análisis de las disposiciones normativas consultadas evidencia que las medidas al final arbitradas presentan un marcado sesgo *reactivo* (dar respuesta a través de permisos, excedencias, reducciones de jornada, adaptaciones del horario de trabajo... a necesidades sobrevenidas), no *preventivo* (actuar como dique de contención para lograr, con independencia de las circunstancias, una saludable separación entre el desempeño profesional y la vida personal o familiar del individuo). En este sentido, si bien abundan enunciados que estatuyen un genérico derecho «a las medidas de conciliación»⁶⁴, recayendo sobre la Administración la responsabilidad de garantizar su ejercicio íntegro y real⁶⁵, todavía son infrecuentes las elaboraciones con ese enfoque más tutelador, que enfaticen de un modo notorio y particular la conveniencia de propiciar la desconexión digital durante el tiempo de descanso del personal⁶⁶.

3.4. Teletrabajo

Como fue adelantado, la LOPDP (art. 88.3) expresa la necesidad de preservar el derecho a la desconexión digital «en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado». Esta alternativa, comúnmente conocida como «teletrabajo», emerge a modo de

fórmula idónea de cara a facilitar la conciliación de las vidas personal, familiar y profesional de los recursos humanos⁶⁷, a pesar de ese riesgo latente de que el elevado y, en cierta medida, ilimitado grado de autogestión locativa y, sobre todo, temporal a su disposición termine por hacerles caer en «la trampa de la libertad para “autoexplotarse”» (Fernández, 2018, p. 15), «en su propia forma de esclavitud [...] —si bien— la eliminación de esta característica de libertad horaria haría decaer muchas de las virtudes que hacen atractiva esta modalidad» (Tascón, 2018, p. 10). Tal amenaza encubierta justifica la preocupación por garantizar a quien pueda resultar potencialmente damnificado un apropiado tiempo de descanso, adaptado además a los nuevos escenarios (Gordo, 2017, p. 13). Consecuentemente, sin importar las dificultades que ello revista en la práctica (Fernández, 2018, p. 7), la responsabilidad empresarial de llevar a cabo un efectivo control de los períodos de prestación de servicios no decae ni siquiera cuando el desempeño sea desarrollado, en todo o en parte, en el domicilio particular de la persona trabajadora (Rey, 2017, p. 13).

En este sentido, el teletrabajo se está abriendo cada vez mayor espacio en la función pública, al calor probablemente de esa «nueva visión y forma de actuación de la Administración [...] que, con un empleo público profesional y flexible en la gestión, sepa adaptarse a la coyuntura social y económica y avance en la búsqueda de la mejora continua»⁶⁸. Así lo certifican las abundantes disposiciones normativas al respecto, también en el ámbito autonómico. Sin embargo, «el desarrollo de los aspectos previstos puede resultar dispar, lo que produce inseguridad jurídica y desprotección al teletrabajador» (Quintanilla, 2017, p. 117).

Más en concreto, excluida una inviable extensión universal, su implantación (voluntaria para el personal⁶⁹, circunscrita en el tiempo⁷⁰ y combinada con un determinado grado de presencialidad en el centro⁷¹) por fuerza ha de ser limitada, resultando admisible tan solo «cuando ello sea compatible con la naturaleza de las funciones y las características del puesto de trabajo»⁷² y, asimismo, «se garantice la correcta prestación de los servicios»⁷³. Ahora bien, junto con los anteriores otros factores fundamentales entran en escena, como los relativos al «cumplimiento de la jornada [...] y de las condiciones exigidas en materia de prevención de riesgos laborales»⁷⁴, la previa especificación del «horario»⁷⁵ o del período máximo para la prestación de los servicios⁷⁶, la valoración del desempeño a partir del nivel de consecución de «los objetivos señalados por la unidad»⁷⁷ o el establecimiento de un lapso mínimo de interconexión, «con unas franjas horarias determinadas, en las que las necesidades

del servicio hacen necesaria la intercomunicación entre la Administración y la persona teletrabajadora»⁷⁸, durante el cual el individuo «debe estar disponible para [...] —quien— haga de supervisora y para el resto del personal»⁷⁹ y tener «activado el correo corporativo y su teléfono móvil»⁸⁰ o «de contacto»⁸¹.

Evidentemente, tampoco un modelo tan pautado como el perfilado evitará hipotéticas extralimitaciones, con independencia de dónde procedan. De ahí la conveniencia de completarlo con acciones formativas y de sensibilización, cada vez más importantes (Cialti, 2017, p. 181), específicas y obligatorias, dirigidas a la plantilla (cuyos integrantes, tras recibirlas, deberán «acreditar los conocimientos adquiridos» mediante la superación de una prueba evaluativa⁸², algo en ocasiones imprescindible para poder teletrabajar⁸³) y a quien la supervisa, en cuestiones tales como «técnicas de dirección por objetivos, planificación y gestión»⁸⁴, «gestión eficaz del tiempo» o «medidas necesarias de protección de la salud y prevención de riesgos laborales» (todavía excesivamente centradas en los aspectos físicos y ergonómicos del puesto y de los medios utilizados para desarrollar la labor)⁸⁵.

Sin duda, la tutela de la seguridad y la salud acentúa en este contexto su relieve y significación. Sin embargo, a pesar de que el derecho es explicitado y reconocido⁸⁶, olvida u omite otorgar un mayor (y positivo) protagonismo a los riesgos psicosociales, no exclusivos pero sí principales para quienes teletrabajan (más aún en el entorno de la desconexión digital). Por consiguiente, deviene forzoso actualizar en esta línea las diferentes acciones arbitradas, como «el cuestionario —previo— de autocomprobación»⁸⁷, el compromiso a adquirir de respetar en todo momento la normativa preventiva⁸⁸, la declaración destinada a confirmar que «el lugar desde el que se vaya a realizar el teletrabajo» cumple con aquella⁸⁹ o la factible verificación de tales extremos por el servicio especializado⁹⁰, al cual el individuo podrá recurrir en cualquier momento para obtener asesoramiento⁹¹ o concertar una nueva evaluación del entorno y de las condiciones laborales⁹², y cuyas recomendaciones deberá aplicar para que no quede sin efecto la autorización inicial de teletrabajo⁹³.

3.5. Seguridad y salud laborales

Enlazando con lo *supra* delineado, el uso intensivo y extensivo de las TIC entraña riesgos profesionales de enorme calado. Así, junto con otros más típicos (por ejemplo, los relacionados con malas posturas corporales u otras dolencias derivadas del sedentarismo o

de la utilización de pantallas de visualización de datos), hay que reparar y concederles la relevancia que merecen a los de tipo psicosocial, como

«el estrés laboral general o, más específicamente, el tecnoestrés, o su opuesto, la tecnoadicción o, incluso, la más amplia adicción al trabajo o al hecho de trabajar (*workalcoholisms*) [...] —con frecuencia— acompañados de efectos secundarios [...] como la tecnofatiga, la tecnoansiedad o la sobrecarga informativa.» (Mella, 2016, p. 2)

En definitiva, algunas de estas consecuencias, «cuando no [...] —generen— un caso de *burnout*, raro será que no [...] —terminen— provocando daños psíquicos o enfermedades mentales y depresivas» (Quílez, 2018, p. 312). Todas ellas se verán intensificadas si «no se delimitan de forma adecuada los espacios temporales entre el trabajo efectivo y de descanso» (Aragüez, 2018, p. 391), así como cuando no sea modélico el «modo en que se gestiona y organiza el uso de las nuevas tecnologías dentro de la empresa» (González, 2015, p. 27).

Precisamente, «el papel del Derecho consiste en proteger al trabajador, incluso a su pesar, frente a [...] —tales— fenómenos» (Ushakova, 2016, p. 12). Por tal motivo, esos peligros, fundamentalmente asociados a los estados y situaciones de permanente conectividad, han de reflejarse en la planificación de la acción preventiva, aun cuando conlleve demandar del empleador no tan solo que no interfiera en ellos, sino también que despliegue una actuación eficaz para que el trabajador respete y disfrute de sus períodos de reposo y esparcimiento.

Trasladándolo al marco normativo de referencia, cabe hacer alusión al reconocimiento genérico del derecho a «unas condiciones de trabajo que cumplan todos los requisitos previstos en la norma reguladora de la seguridad e higiene en el trabajo»⁹⁴, «recibir protección eficaz en materia de prevención, seguridad y salud en el trabajo»⁹⁵ u «obtener la información y formación necesarias»⁹⁶, con el correlativo deber para el empleado de «observar —y aplicar— las medidas [...] que se adopten»⁹⁷. Cuestión distinta es cómo se trasladen a la práctica y si, en efecto, los aspectos psicosociales apuntados reciben un conveniente tratamiento.

3.6. Régimen disciplinario

A la luz del conjunto de lo desarrollado, es dable pensar que quien presta sus servicios «debe situarse en un terreno ético o, si cabe, metafísico [...] tiene que preguntarse a sí mismo si —por ejemplo— puede o no contestar a un mensaje de correo electrónico enviado por un colega después del horario de trabajo» (Ushakova, 2016, pp. 6 y 7). Este planteamiento casi

naturalmente conduce a valorar si cabe configurar la desconexión digital no como un derecho del personal, sino como un imperativo mandato o responsabilidad para la mano de obra (Igartua, 2019, p. 7), que, de resultar incumplido, «abre el poder disciplinario» del empleador (Vallecillo, 2017, 173) (por más que también este haya de contribuir a su consecución), lo cual, de todas formas, no ha de obviar que

la regulación del derecho a la desconexión no puede consistir, sin más, en una prohibición de trabajar de forma remota fuera del tiempo determinado por la jornada de trabajo que resulte de aplicación a través de un dispositivo informático [...] —pues una— ordenación equitativa de esta cuestión hace necesario ponderar otras circunstancias e intereses que traten también de aprovechar la potencialidad derivada de la flexibilidad que las nuevas tecnologías aportan. (Tascón, 2018, pp. 5 y 6)

El debate no es trivial, tampoco dentro de la Administración. En este sentido, según el artículo 54 del TREBEP, el personal a su servicio desempeñará las tareas encomendadas «de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos» (apartado 2), obedeciendo «las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico» (apartado 3), observando «las normas sobre seguridad y salud laboral» (apartado 9) y trasladando a las instancias competentes «las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados» (apartado 10). De ahí precisamente que se impongan deberes como los de, por ejemplo, «cumplir con exactitud la jornada y horario de trabajo»⁹⁸, «realizar trabajos fuera de la jornada normal cuando con carácter excepcional así lo exijan las necesidades del servicio»⁹⁹ o, entre más, «residir en el término municipal donde [...] —presten— su función, o en cualquier otro que permita el estricto cumplimiento del horario de trabajo sin menoscabo de las tareas [...] asignadas»¹⁰⁰ (obligación aligerada en algún texto normativo, donde solo «en determinados supuestos debidamente justificados las Administraciones Públicas podrán exigir a sus funcionarios la residencia en la localidad de su destino, cuando así proceda por el contenido de las funciones del puesto de trabajo y por la dedicación exigida por el mismo»¹⁰¹).

A renglón seguido, son tratados como quebrantamientos muy graves, *verbi gratia* (artículo 95 del TREBEP), «el abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas» [letra c)], «el notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas»

[letra g)], «la desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico» [letra l)], y todos aquellos tipificados «como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral» [letra p)], como serían «el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven graves riesgos o daños para el propio personal funcionario o terceras personas»¹⁰², «la negativa expresa a hacer uso de los medios de protección disponibles y seguir las recomendaciones establecidas para la prevención de riesgos laborales, así como la negligencia en el cumplimiento de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo por parte de quien tuviera la responsabilidad de hacerlas cumplir o de establecer los medios adecuados de protección, derivándose de ello graves riesgos o daños para sí mismo, para otro personal empleado público o para terceras personas»¹⁰³, o «el incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número superior a cinco ocasiones en el período de un mes»¹⁰⁴.

Por otro lado, la concreta definición de las transgresiones a calificar como graves o leves expresamente recae sobre los legisladores autonómicos y los interlocutores sociales, «atendiendo —para ello— a las siguientes circunstancias —ponderativas—: a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad; b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos; c) El descrédito para la imagen pública de la Administración» (art. 95.3 del TREBEP).

Entre las primeras, destacan «la negativa a realizar actos o tareas que sean propias de las obligaciones del cargo que desempeñe, o funciones distintas cuando lo ordenen por escrito sus superiores por imponerle necesidades de urgente solución»¹⁰⁵; «la falta de obediencia debida al personal superior jerárquico y a las autoridades, que no constituya falta muy grave»¹⁰⁶; «el incumplimiento de las órdenes o instrucciones de los superiores jerárquicos relacionadas con el servicio o de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, así como las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio»¹⁰⁷; «el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que, acumulado, suponga un mínimo de diez horas dentro de un mes natural»¹⁰⁸; «las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo»¹⁰⁹; «el incumplimiento del deber de residencia en los casos en que esté establecido»¹¹⁰; o, en fin, «el incumplimiento de las obligaciones en materia de pre-

vencción de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave»¹¹¹, y de donde «puedan derivarse riesgos graves e inminentes para la seguridad y salud de las personas»¹¹².

Entre las segundas, en cambio, «el incumplimiento de la jornada de trabajo sin causa justificada»¹¹³, o de «la jornada y el horario»¹¹⁴, «por una sola vez en el período de un mes»¹¹⁵ o «que acumulado sea inferior a diez horas al mes»¹¹⁶, y siempre que no merezca el calificativo de «falta grave»¹¹⁷; o «el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando de ello no se deriven riesgos o daños para sí mismo, otro personal empleado público o terceras personas»¹¹⁸.

En razón a lo expuesto, ¿cabe sostener la posibilidad de disciplinar con proporcionalidad a quien, como una de las opciones, amplíe indebidamente la jornada (sin autorización), fruto de no desconectar digitalmente y entrañando, o no, su comportamiento un riesgo psicosocial para su seguridad y salud (o la de otros)? Sobre el papel, nada parece impedirlo, ni siquiera aunque, fundamentalmente los relacionados con el tiempo de trabajo, los hipotéticos incumplimientos fueran ideados con distinto sentido o alcance principal (castigar minoraciones punibles o las negativas infundadas a ampliar los períodos de desempeño profesional mediando en tal sentido alguna de las causas tasadas y una orden lícita del superior jerárquico).

3.7. Algunos planteamientos concretos

Como con tino es defendido, «sería absurdo pretender la desconexión digital de manera genérica, aplicándose sin pautas ni estudios previos del sector o de los trabajos donde pueda o deba afectar» (Quílez, 2018, p. 317). En definitiva, «en este ámbito no resulta útil un traje de talla única; habrá que diseñar trajes a medida para satisfacer el derecho atendiendo a la variedad de situaciones existentes» (Igartua, 2019, p. 9; de idéntica opinión es Tascón, 2018, p. 9).

Es más, aparcando de inicio otras iniciativas más drásticas o radicales, como el cierre de servidores o la limitación temporal para la recepción o emisión de correos electrónicos, la casilla de salida pasa por la formación y la sensibilización de las partes implicadas —incluida la línea jerárquica (Triclin, 2016, p. 324), de lo que da fe la, todavía incipiente, llamada a los altos cargos a garantizar «el derecho a la desconexión digital de los empleados públicos bajo su dirección, a fin de respetar su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y familiar»¹¹⁹—, las cuales, «más que desde la perspectiva de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, debie-

ran enfocarse en un primer momento desde la perspectiva de la protección de la salud o el descanso de los trabajadores» (Barrios, 2019, p. 12), tratando así de concienciarles acerca de los problemas y los perjuicios derivados de no utilizar de manera adecuada, razonable y equilibrada las TIC.

A continuación, o en paralelo, corresponderá clarificar y plasmar «cómo computar y controlar el tiempo de trabajo, lo cual [...] ayudará a determinar qué es jornada ordinaria y qué es jornada extraordinaria [...] —factor además— a contemplar en las evaluaciones de riesgos» (Quílez, 2018, pp. 310 a 313) y «tomar las medidas adecuadas para controlar la duración del tiempo de trabajo» (López, 2018, p. 378), dentro además del amplio marco negociado de «una política de conexión y desconexión de los trabajadores respecto al uso de los medios telemáticos» (Rey, 2017, pp. 6, 12 y 13).

A este respecto, merece la pena traer a colación la *Propuesta negociadora relativa al derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo*, presentada por FESMC-UGT el 1 de agosto de 2017, donde se establece la necesidad de incluir en el articulado de los convenios colectivos, durante su primer año de vigencia, las siguientes medidas:

1. Consensuar el uso de las tecnologías de la comunicación (mensajería y correos electrónicos o dispositivos móviles) fuera de la jornada laboral con el objetivo de evitar que los trabajadores y trabajadoras puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios electrónicos de la empresa, y garantizar la seguridad y salud en el trabajo y el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y el respeto a las vacaciones de las personas trabajadoras.
2. Establecimiento de un plan de uso de las tecnologías de la comunicación fuera de la jornada laboral con el objetivo de educar digitalmente tanto a la dirección como a los trabajadores y trabajadoras.
3. Impulsar la realización, por parte del Servicio de PRL y Vigilancia de la Salud, de una evaluación del estrés laboral de los trabajadores y trabajadoras con ocasión del uso de las tecnologías de la comunicación dentro y fuera de la jornada laboral.

Y aunque en este terreno queda todavía muchísimo camino por recorrer (y esperemos que, siquiera poco a poco, se vayan cubriendo más etapas), en esta senda se mueven los compromisos adquiridos, todavía por concretar, de desarrollar «medidas que propicien la desconexión digital y de atención a las tareas propias del puesto de trabajo durante el tiempo de descanso del personal»¹²⁰.

4. Referencias

- Aragüez Valenzuela, L. (2018). El impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación en el tiempo de trabajo: una especial referencia a la desconexión digital. En J. M.^a Mirando Boto (dir.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (387-409). Madrid, España: Cinca.
- Arroyo Yanes, L. M. (2018). La digitalización de las Administraciones Públicas y su impacto sobre el régimen jurídico de los empleados públicos. *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas* 15, 82-99.
- Barrios Baudor, G. L. (2019). El derecho a la desconexión en el ámbito laboral español: primeras aproximaciones. *Aranzadi Doctrinal* 1, 1-21.
- Boltaina Bosch, X. (2018). Función pública. La jornada de trabajo de los empleados de las entidades locales tras la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado (Primera parte). *La Administración Práctica* 10, 1-6.
- Cialti, P.-H. (2017). El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales* 137, 163-181.
- Fernández Avilés, J. A. (2018). Cronorreflexión al hilo de cuestiones actuales sobre tiempo de trabajo. *RTSS. CEF* 421, 5-15.
- González Cobaleda, E. (2015). Riesgos psicosociales, derechos fundamentales y NTIC: una perspectiva de protección diferente. *RTSS. CEF* 387, 17-42.
- González Cobaleda, E. (2016). Nuevas tecnologías, tiempo de trabajo y la prevención de riesgos psicosociales. *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo*, (261-286). Madrid, España: UGT.
- Gordo González, L. (2017). El Derecho del Trabajo 2.0: la necesidad de actualizar el marco de las relaciones laborales a las nuevas tecnologías. *Información Laboral* (12), 1-13.
- Igartua Miró, M.^a T. (2019). El derecho a la desconexión en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales. *RTSS. CEF* 432, 61-87.
- López Álvarez, M.^a J. (2018). La ordenación comunitaria del tiempo de trabajo. Puntos críticos. En J. M.^a Mirando Boto (dir.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (363-386). Madrid, España: Cinca.
- Lucas Murillo de la Cueva, P. y Piñar Mañas, J. L. (2009). *El derecho a la autodeterminación informativa*. Madrid, España: Fundación Coloquio Jurídico Europeo.
- Martínez Yáñez, N. M.^a (2018). Trazando los contornos del tiempo de trabajo y descanso frente a los retos de la economía digital: recientes aportaciones del Tribunal de

Justicia. En J. M.^a Mirando Boto (dir.), *El Derecho del Trabajo español ante el Tribunal de Justicia: problemas y soluciones* (411-437). Madrid, España: Cinca.

Mella López, L. (2016). Nuevas tecnologías y nuevos retos para la conciliación y la salud de los trabajadores. *Trabajo y Derecho* 16, 30-52.

Miñarro Yanini, M. (2019). La «Carta de los Derechos Digitales» de los trabajadores ya es ley: menos claros que oscuros en la nueva regulación. *RTSS. CEF* 432, 5-14.

Molina Navarrete, C. (2017). Jornada laboral y tecnologías de la info-comunicación: «Desconexión digital», garantía del derecho al descanso. *Temas Laborales* 138, 249-283.

Palomeque López, M. C. (1991). *Los derechos laborales en la Constitución Española*. Madrid, España: Centro de Estudios Constitucionales.

Purcalla Bonilla, M. Á. (2018). Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas. *Anuario IET*, 5, 95-110.

Quílez Moreno, J. M.^a. (2018). Conciliación laboral en el mundo de las TIC. Desconectando digitalmente. *RGDTSS* (5), 305-324.

Quintanilla Navarro, R. Y. (2017). El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura. En Organización Internacional del Trabajo (OIT), *El futuro del trabajo que queremos* (p. 107-122). Madrid, España: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilomadrid/documents/publication/wcms_615487.pdf

Rey Guanter, S. del (2017). *La empresa hiperconectada y el futuro del trabajo. Conclusiones y recomendaciones del informe «El impacto de la empresa hiperconectada y de las redes sociales en la organización del trabajo, en la gestión de los recursos humanos y en las relaciones laborales»*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilomadrid/documents/article/wcms_548601.pdf

Taléns Visconti, E. E. (2018). La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva. *Información Laboral* (4), 1-17 (formato electrónico).

Tascón López, R. (2018). El derecho de desconexión del trabajador. Potencialidades en el ordenamiento español. *Trabajo y Derecho* 41, 45-63.

Triclin, A. (2016). La experiencia francesa del derecho a la desconexión. *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo* (311-339). Madrid, España: UGT.

Ushakova, T. (2016). De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate. *Revista Española de Derecho del Trabajo* 192, 1-21 (formato electrónico).

Vallecillo Gámez, M.^a R. (2017). El derecho a la desconexión: ¿«Novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso? *RTSS. CEF* 408, 167-178.

5. Anexo: el teletrabajo durante el estado de alarma motivado por la crisis sanitaria derivada del COVID-19

La declaración del estado de alarma por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo¹²¹, ante la crisis sanitaria desencadenada por la pandemia originada por el COVID-19, acarreó severas limitaciones a la libertad de circulación con el objeto de prevenir y amortiguar el contagio entre la población, impidiendo con ello la actividad laboral no esencial y potenciando a cambio el teletrabajo.

En este sentido, el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo¹²², establece que, siempre y cuando resulte razonable y técnicamente posible y no suponga un esfuerzo de adaptación desproporcionado, las empresas han de promover fórmulas de trabajo a distancia a fin de mantener la actividad económica y evitar que las personas empleadas experimenten mermas en sus ingresos mientras dure el estado de alarma o su posible prórroga de 3 meses adicionales (artículo 15 del Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril¹²³).

Dentro de dicho contexto, al carácter «prioritario» y «urgente» de este teletrabajo «forzoso», se añadió la sustitución de la obligación empresarial de analizar y determinar los posibles riesgos laborales por una autoevaluación voluntaria a efectuar por la propia persona trabajadora. Claramente, la medida va dirigida a facilitar el proceso de adaptación a tal modalidad de prestación de servicios ante el complicado escenario en presencia. Es más, esta voluntad se acentuó mediante el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo¹²⁴, donde se contempló un permiso recuperable de dos semanas de duración para aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena, obligadas al confinamiento en su domicilio, que no prestasen servicios esenciales ni pudieran teletrabajar.

Similar ha sido lo ocurrido en el marco del empleo público, destinatario de sucesivas normas también encaminadas a tratar de potenciar el teletrabajo (con una mayor intensidad, si cabe, pues para este ámbito no se ha dispuesto la licencia recuperable antes referida). Así, las Resoluciones del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública sobre medidas a adoptar en la Administración General del Estado con motivo del COVID-19, de 10 de marzo y 4 de mayo de

2020, contemplan el teletrabajo como uno de los instrumentos primordiales para frenar la propagación del virus, siempre previa autorización de los titulares de las Subsecretarías de los Departamentos ministeriales, y como fórmula, junto con la posible flexibilización de la jornada, para garantizar la prestación de los servicios públicos.

Por otro lado, siendo además una de las escasas referencias explícitas al derecho a la desconexión digital, el Real Decreto-Ley 16/2020, de 28 de abril¹²⁵, modifica la disposición adicional quinta de la Ley 18/2011, de 5 de julio¹²⁶, con el propósito de dotar a todos los órganos, oficinas judiciales y fiscalías de los medios e instrumentos electrónicos y de los sistemas de información necesarios y suficientes para desarrollar su función de una forma eficiente. La especialidad radica en la previsión de que estos sistemas sean plenamente accesibles y operativos sin necesidad de que los usuarios se encuentren físicamente en las sedes de sus respectivos órganos, oficinas o fiscalías, pero asegurando en paralelo que es respetado el derecho a la «desconexión digital».

Dentro ya del contexto de la función pública autonómica, el curso de los acontecimientos ha corrido en paralelo a la evolución de la situación de emergencia y a las medidas adoptadas por el legislador estatal. De este modo, si bien de inicio fue decretada la suspensión de cualquier actividad que no tuviera el carácter de esencial, ello ha sido, tal y como acaba de ser apuntado, sin perjuicio del deber de continuar desarrollando la actividad, en la medida de lo posible, «en modalidad no presencial, mediante fórmulas de teletrabajo o de trabajo a distancia»¹²⁷, o, en resumidas cuentas, «a través de los medios técnicos remotos [...] —facilitados por— la Administración»¹²⁸.

Este mismo modelo ocupa un lugar destacado y preferente durante la etapa de progresiva reincorporación del personal a sus lugares de prestación de servicios¹²⁹, observando en todo caso «los principios de corresponsabilidad e igualdad de trato»¹³⁰, y con el añadido de una eventual combinación con el desempeño presencial, «salvo en los supuestos en los que el teletrabajo sea —todavía— la opción prevalente»¹³¹.

De hecho, supondrá la alternativa prioritaria, susceptible incluso de solicitud de prórroga por la persona interesada¹³², en todas aquellas situaciones en las que así se determine¹³³, conforme sucede, por ejemplo, con quienes «tengan a su cargo personas menores de 14 años, [...] personas mayores hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dependientes o con discapacidad, siempre que convivan en el domicilio familiar y se vean afectadas por el cierre de centros educativos o de mayores»¹³⁴, o «precisen aplicar medidas de conciliación de la vida laboral y familiar como

consecuencia de la pandemia»¹³⁵; las empleadas públicas embarazadas¹³⁶; el personal especialmente sensible¹³⁷; o, por concluir con un listado que admite otras incorporaciones, «las familias monoparentales o en las que el segundo progenitor deba trabajar obligatoriamente de manera presencial»¹³⁸.

Como resulta evidente, el recurso forzado o recomendado a esta opción no puede conllevar mermas o restricciones en determinadas condiciones o garantías laborales, *verbi gratia*, las relativas a la jornada, el horario de trabajo, la retribución, el descanso¹³⁹ o, por cuanto a los efectos de este análisis más interesa, la desconexión digital¹⁴⁰; prerrogativa esta última desde luego compatible con aquellas cláusulas en virtud de las cuales quien «desempeñe sus funciones a través de la modalidad de prestación de servicios a distancia deberá encontrarse disponible durante su jornada laboral, a través del correo electrónico y teléfono que facilite para ello cada empleado a la Administración»¹⁴¹.

Al final, el protagonismo adquirido por las modalidades de trabajo no presencial durante las fases de servicios esenciales y de transición hacia la normalidad deviene incuestionable. En razón de lo expuesto, en un ejemplo que debería seguirse, algún legislador autonómico ya ha adelantado que será «objeto de una regulación específica en una norma posterior»¹⁴², por cuanto la situación de excepcionalidad vivida no permitió hacerlo en las primeras etapas del proceso y quizás convenga replantearse su marco normativo a la luz de los resultados, de los efectos y de las deficiencias puestas encima de la mesa tras su extensión masiva e imperativa.

Acerca de este particular, ya no está tan claro su carácter voluntario, al menos no ante la imposibilidad de acudir al centro de trabajo durante una eventual crisis sanitaria. A la postre, la situación generada permite diferenciar entre el teletrabajo previsible, programado y voluntario, es decir, «trabajar en casa», y el simple desplazamiento de la actividad productiva de la oficina al hogar, con carácter urgente, sin planificación y de un modo prácticamente forzoso (bajo la amenaza de un ERTE o de la extinción de la relación laboral), lo que cabría denominar «trabajar desde casa».

De hecho, la actual coyuntura de urgencia incluso ha llevado a los escépticos del teletrabajo a tener que reconocerlo como una opción real y efectiva, aunque no sin dejar escapar la oportunidad de destapar al mismo tiempo las carencias de su marco regulador, en aspectos tales como su desarrollo e implementación, el coste de las «herramientas» de trabajo (como la conexión a internet o la electricidad consumida) y, sobre todo, los débiles o ineficientes mecanismos de control, lo que afecta directamente al contenido del derecho a la desconexión digital.

Así, por ejemplo, se ha puesto de relieve la dificultad para compatibilizar la jornada de trabajo desde la vivienda con la atención a la familia, en especial cuando existen hijos menores a cargo; la ausencia de gobernanza respecto de la jornada y de los períodos de descanso en un escenario donde, decididamente, ha prevalecido el «trabajo a demanda»; la invasión de la intimidad del domicilio a través de las videoconferencias y de los sistemas de transmisión de la imagen y del sonido; o la falta de medidas preventivas frente a los riesgos laborales derivados, como el tecnoestrés y los problemas relacionados con las condiciones del lugar y del tiempo de actividad.

En definitiva, se ha evidenciado la insuficiencia normativa en relación con el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital, tanto en el plano legal como en el de la negociación colectiva. Esta anomalía ha sido recientemente destacada por la propia Ministra de Trabajo y Economía Social, firme valedora de una ley reguladora del trabajo a distancia, que, entre otros extremos, garantice los descansos diario y semanal, promueva la conciliación, asegure el derecho efectivo a la desconexión digital y evalúe los riesgos laborales de acuerdo con un marco adecuado.

Circunstancias como las apuntadas no hacen sino apuntalar algunas de las reflexiones y de las conclusiones incluidas en el trabajo al que esta adenda completa: el de la desconexión digital supone un derecho de nuevo cuño, que no establece *per se* reglas ni condiciones precisas para su ejercicio, quedando por el contrario subordinado al contenido de un pacto previo entre las partes implicadas, sin el cual aquel no deja de constituir un mero principio.

Notas

- 1 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (BOE núm. 294, de 6 de diciembre).
- 2 Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal (BOE núm. 298, de 14 de diciembre).
- 3 «La ley limitará el uso de la informática para garantizar el honor y la intimidad personal y familiar de los ciudadanos y el pleno ejercicio de sus derechos», reza el precepto.
- 4 «Una deseable futura reforma de la Constitución debería incluir entre sus prioridades la actualización de la Cons-

titución a la era digital y, específicamente, elevar a rango constitucional una nueva generación de derechos digitales. Pero, en tanto no se acometa este reto, el legislador debe abordar el reconocimiento de un sistema de garantía de los derechos digitales que, inequívocamente, encuentra su anclaje en el mandato impuesto por el apartado cuarto del artículo 18 de la Constitución Española y que, en algunos casos, ya han sido perfilados por la jurisprudencia ordinaria, constitucional y europea» (apartado IV de la exposición de motivos).

- 5 Disposición final 1.^a de la LOPDP. Por otra parte, las disposiciones finales decimotercera y decimocuarta de este mismo texto, que incluyen este derecho en las normas sustantivas que modifican [arts. 20.*bis* del Estatuto de los Trabajadores y 14.*j.bis* del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)], también carecen de dicha naturaleza orgánica.
- 6 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 (BOE núm. 255 de 24 de octubre).
- 7 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 (BOE núm. 261, de 31 de octubre).
- 8 Reiterando e incidiendo de forma gratuita en esta previsión, el artículo 81 de la LOPDP contempla la opción de que los convenios colectivos puedan («podrán») establecer garantías adicionales para los derechos y libertades digitales, así como aquellos relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, pero sin imponer en paralelo la obligación de incluir esta regulación dentro del contenido de la norma pactada.
- 9 Llevada a cabo mediante el Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo (BOE núm. 61, de 12 de marzo).
- 10 Mas sin perder de vista que el apartado 7 del artículo 34 del ET, también afectado por esta modificación legislativa, prevé especialidades para esta obligación de registro, a desarrollar por el Gobierno, respecto de aquellos sectores, cometidos y categorías profesionales que, por sus peculiaridades, lo requieran.
- 11 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre).
- 12 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto) -LISOS-.
- 13 A través de las correspondientes mesas sectoriales, espacio naturalmente habilitado para «la negociación colectiva de las condiciones de trabajo o materias que afecten al conjunto de los empleados públicos de la Administración» [disp. adicional 15.^a del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de

- la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOE núm. 25, de 1 de marzo)].
- 14 Recuérdese que este conjunto de prescripciones, a pesar del rango de la norma donde está alojado, carece de carácter orgánico (disp. final 1.ª de la LOPDP).
 - 15 Sin olvidar el derecho de los empleados públicos «a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo» (art. 15 del TREBEP), acerca de cuestiones como (art. 37 del TREBEP) «j) Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales; k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley; [...] -o- m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos».
 - 16 «El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan» (art. 7 del TREBEP).
 - 17 «a) La Administración General del Estado; b) Las Administraciones de las comunidades autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla; c) Las Administraciones de las entidades locales; d) Los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas; e) Las Universidades Públicas».
 - 18 De ahí el, todavía incipiente, reconocimiento del derecho a «la participación en la modernización tecnológica de la Administración» [art. 66.s) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto)].
 - 19 Artículo 2.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).
 - 20 Artículo 23 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo).
 - 21 Disposición adicional 2.ª de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía (BOE núm. 255, de 23 de octubre).
 - 22 Artículo 3.1 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).
 - 23 Artículo 2.2 del Decreto 1/2007, de 4 de enero, por el que se regula el régimen de jornada y horario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC, núm. extraordinario 1, de 5 de enero).
 - 24 Artículos 2.1 del Decreto 1/2007, de 4 de enero, por el que se regula el régimen de jornada y horario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC, núm. extraordinario 1, de 5 de enero); 3 del Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos (BOIC núm. 91, de 7 de mayo); 3 de la Orden de 11 de septiembre de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se establece el régimen general de jornada y horario de trabajo en el ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 180, de 14 de septiembre); o 2.1 del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 217, de 18 de septiembre).
 - 25 Artículo 3.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).
 - 26 Artículos 2.3 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio); 2.2 de la Orden de 29 de julio de 1996, sobre jornadas y horarios en la Administración General de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 92, de 10 de agosto); 4 del Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad (DOGC núm. 6139, de 31 de mayo); 2.2 de la Orden de 11 de septiembre de 2012, del Departamento de Hacienda y Administración Pública, por la que se establece el régimen general de jornada y horario de trabajo en el ámbito sectorial de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 180, de 14 de septiembre); 4 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, por el que se regula la jornada, el horario, las vacaciones, los permisos y las licencias del personal funcionario al Servicio de la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 54, de 18 de marzo); o 3 del Decreto 72/2013, de 11 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornada, horario, vacaciones y permisos de los funcionarios de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 217, de 18 de septiembre).
 - 27 Artículo 5 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Ba-

- lears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).
- 28 Artículos 3.2 del Decreto 78/2007, de 18 de abril, por el que se fija la jornada y el horario de trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias y se establece el sistema de gestión de los mismos (BOIC núm. 91, de 7 de mayo); o 13 y 21 de la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, de Medidas Fiscales, Administrativas, Laborales y en materia de Hacienda Pública para el reequilibrio económico-financiero de la Junta de Andalucía (BOE núm. 255, de 23 de octubre).
 - 29 Artículo 3.3 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).
 - 30 Artículos 5.1 y 6 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).
 - 31 De no ser posible esa compensación con períodos de descanso, se hará mediante el abono de gratificaciones económicas [apartados 2 y 3 del artículo 5 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio)].
 - 32 Artículo 124.4 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
 - 33 Artículo 65.2 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo).
 - 34 Artículo 2.1 del Decreto 1/2007, de 4 de enero, por el que se regula el régimen de jornada y horario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC, núm. extraordinario 1, de 5 de enero).
 - 35 Artículo 7 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio).
 - 36 Artículos 8.1 del Decreto 349/1996, de 16 de julio, por el que se regulan las diversas formas de prestación del tiempo de trabajo del personal funcionario en la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 86, de 27 de julio); 23.1 del Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad (DOGC núm. 6139, de 31 de mayo); 17.1 del Decreto 149/2013, de 6 de agosto, por el que se regulan la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 155, de 12 de agosto); o 9 de la Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 249, de 31 de diciembre).
 - 37 Artículo 23.3 del Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad (DOGC núm. 6139, de 31 de mayo).
 - 38 Disposición adicional 11.ª del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOE núm. 25, de 1 de marzo).
 - 39 Artículo 57.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
 - 40 Artículo 120 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
 - 41 «Que retribuye el tiempo en el que un trabajador que presta servicios con horario especial se encuentra localizable y con plena capacidad de desplazamiento para presentarse con prontitud cuando se le requiera para atender, en una localización determinada, las necesidades puntuales o especiales fuera de su horario habitual de trabajo y del puesto de trabajo», conforme exponen, en términos similares, los artículos 121.2 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); o 6 del Decreto 35/2014, de 1 de agosto, mediante el que se regulan la jornada y los horarios general y especiales del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales (BOIB núm. 104, de 2 de agosto).
 - 42 Artículo 45 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
 - 43 Propio de «aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general», de acuerdo con el tenor de los preceptos 47 y 59 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
 - 44 Artículos 46.3 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOE núm. 302, de 18 de diciembre); 78.3 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Fun-

- ción Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 82.3 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 69.1 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo); o 69.3 del Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia (BOE núm. 167, de 11 de julio).
- 45 Artículo 76.3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio).
- 46 Artículo 103.1 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre).
- 47 Artículos 58.3 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); o 137.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 48 Artículos 121.2 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); o 137.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 49 Artículos 46.3 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOE núm. 302, de 18 de diciembre); 78.3 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 74 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (BOE núm. 211, de 3 de septiembre); 82.3 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 79.1 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo); 58.3 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 69.1 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo); 103.1 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); 68 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 85, de 12 de abril); 76.3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); o 69.3 del Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia (BOE núm. 167, de 11 de julio).
- 50 Artículo 8 del Decreto 117/1991, de 11 de junio, por el que se aprueban los criterios objetivos técnicos para la aplicación del Complemento de Productividad (BOJA núm. 61, de 18 de julio).
- 51 Artículos 85.5 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 57.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 52 Artículo 120 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
- 53 Artículo 2 del Decreto 117/1991, de 11 de junio, por el que se aprueban los criterios objetivos técnicos para la aplicación del Complemento de Productividad (BOJA núm. 61, de 18 de julio).
- 54 Artículo 46.3 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOE núm. 302, de 18 de diciembre).
- 55 Artículo 121.2 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
- 56 Artículo 69.1 de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo).
- 57 Artículo 85.6 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo).
- 58 Artículo 137.2 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 59 Artículos 46.3 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía (BOE núm. 302, de 18 de diciembre); 78.3 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 74 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (BOE núm. 211, de 3 de septiembre); 82.3 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 58.3 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 103.1 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); 68 del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 85, de 12 de abril); 76.3 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); 69.3 del Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia

- (BOE núm. 167, de 11 de julio); 76 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); 57.2 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo); o 5.2 del Decreto-ley 3/2019, de 15 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 12, de 18 de enero).
- 60 Artículo 5.4 del Decreto-ley 3/2019, de 15 de enero, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 12, de 18 de enero).
- 61 Artículo 51 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
- 62 Artículo 6.2 del Decreto 56/2012, de 29 de mayo, sobre jornada y horarios de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalidad (DOGC núm. 6139, de 31 de mayo).
- 63 Artículo 79 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo).
- 64 Artículos 115.1.h) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); 66.k) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); 96.j) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 46.h) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 65 Artículo 86.1 del Decreto Legislativo 2/2015, de 12 de febrero, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad (DOG núm. 32, de 17 de febrero).
- 66 La única referencia explícita localizada consta en el Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público andaluz (BOJA núm. 140, de 20 de julio).
- 67 Preámbulo del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio).
- 68 Preámbulo del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 69 Artículos 2.3 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); 2.2 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio); 13 de la Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 249, de 31 de diciembre); o 2.1 del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 70 Por ejemplo, a un año en el artículo 6.1 del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 10, de 15 de enero).
- 71 Con variedad de alternativas, los artículos 4.2 de la Orden ADM/2154/2009, de 17 de noviembre, sobre el Programa Experimental de Teletrabajo «Trabaja desde Casa» en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 223, de 20 de noviembre); 8.2 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); 9.1 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio); 3 del Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 158, de 16 de agosto); 14.1 del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre); 4 de la Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletra-

- bajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 160, de 18 de agosto); 7.1 del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio); o 6.2 del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 10, de 15 de enero); e Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 72 Disposición adicional 10.ª de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); y artículo 100.3 de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo).
- 73 Artículo 107 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 74 Artículos 2.2 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio); o 13 de la Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 249, de 31 de diciembre).
- 75 Artículo 11.1 del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre).
- 76 Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 77 Instrucción 1.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto); o artículo 7.2 del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 78 Artículos 8.5 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); o 7.2 del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 79 Artículo 5.3 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio).
- 80 Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 81 Artículos 12.4 de la Orden ADM/2154/2009, de 17 de noviembre, sobre el Programa Experimental de Teletrabajo «Trabaja desde Casa» en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 223, de 20 de noviembre); u 11.4 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio).
- 82 Artículos 16.2 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); o 18.2 del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre).

- 83 Artículo 4.1.ª del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio).
- 84 Artículos 17 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); 19 del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre); 16 de la Orden de 20 de diciembre de 2013, conjunta de la Vicepresidencia y Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia y de la Consellería de Hacienda, por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 249, de 31 de diciembre); o 9.1.ª del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 10, de 15 de enero).
- 85 Artículo 8 de la Instrucción de 6 de agosto de 2014, del Director General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, para la implantación del programa piloto de la modalidad de teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA núm. 160, de 18 de agosto).
- 86 Artículo 4.2 del Decreto 57/2013, de 12 de agosto, por el que se regula la prestación de servicios de los empleados públicos en régimen de teletrabajo en la Administración de Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (DOCM núm. 158, de 16 de agosto).
- 87 Artículos 11.5 del Decreto 36/2013, de 28 de junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (BOIB núm. 91, de 23 de junio); o 9.1 del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio); e Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 88 Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 89 Artículo 5.1.ª del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 90 Aunque «únicamente será realizada una valoración personal del citado entorno cuando así lo solicite la persona teletrabajadora o cuando el propio servicio de prevención lo considere necesario, y siempre previa comunicación a la persona teletrabajadora» [art. 11.1 del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 10, de 15 de enero)].
- 91 Instrucción 5.ª de la Resolución conjunta de 8 de agosto de 2014, de la Dirección General de Evaluación y Reforma Administrativa y de la Dirección General de la Función Pública, por la que se dictan las instrucciones relativas al desarrollo de la Orden de 20 de diciembre de 2013 por la que se regulan la acreditación, la jornada y el horario de trabajo, la flexibilidad horaria y el teletrabajo de los empleados públicos en el ámbito de la Administración general y del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia (DOG núm. 155, de 18 de agosto).
- 92 Artículos 12.5 de la Orden ADM/2154/2009, de 17 de noviembre, sobre el Programa Experimental de Teletrabajo «Trabaja desde Casa» en la Administración de la Comunidad de Castilla y León (BOCYL núm. 223, de 20 de noviembre); 16.4 del 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 (BOPV núm. 111, de 7 de junio); 18.4 del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre); o 9.2 del Decreto 2/2016,

- 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio).
- 93 Artículos 12.2.f) del 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 (BOR núm. 154, de 13 de diciembre); 12.1.g) del Decreto 2/2016, 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 (DOCV núm. 7828, de 14 de julio); y 11.2 y 19.2.e) del Decreto 1/2018, de 10 de enero, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura (DOE núm. 10, de 15 de enero).
- 94 Artículos 71 de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 45.3 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); o 54.1.b) de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo).
- 95 Artículos 48.j) de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 6.1.h) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); 115.1.n) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); 96.l) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 71.ñ) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 96 Artículo 46.m) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 97 Artículos 63.1.ñ) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); o 124.1.q) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
- 98 Artículos 84.g) de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 50.2.g) de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 73.1.h) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo); 53.1.i) de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 56.j) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre); 108.2.g) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); 63.1.e) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); o 124.1.o) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
- 99 Artículos 84.k) de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); 77.h) de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid (BOE núm. 211, de 3 de septiembre); 108.4 del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); o 78.h) del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 85, de 12 de abril).
- 100 Artículo 78.g) del Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 85, de 12 de abril).
- 101 Artículo 58.2 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
- 102 Artículo 134.p) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo).
- 103 Artículo 152.1.t) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 104 Artículo 64.b) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
- 105 Artículos 92.e) de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986); o 116.i) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre).
- 106 Artículos 56.2.a) de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto);

- agosto); o 138.a) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril).
- 107 Artículos 84.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo); o 186.1.a) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 108 Artículos 59.1.p) de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 85.l) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo); 56.2.m) de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 116.o) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); 138.l) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); 142.1.l) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); 135.m) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 186.1.l) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 109 Artículos 75.n) de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo); 116.q) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); 82.p) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio); 138.n) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); 142.1.n) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); 135.n) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 186.1.n) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 110 Artículo 62.g) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
- 111 Artículo 135.s) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo).
- 112 Artículos 142.1.p) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); o 186.1.ñ) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 113 Artículo 93.c) de la Ley 3/1985, de 26 de diciembre, de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias (BOE núm. 59, de 10 de marzo de 1986).
- 114 Artículos 117.d) del Decreto Legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un Texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública (DOGC núm. 2509, de 3 de noviembre); u 83.d) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León (BOE núm. 162, de 8 de julio).
- 115 Artículo 62.c) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre).
- 116 Artículo 154.1.c) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 117 Artículos 60.a) de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (BOE núm. 118, de 18 de mayo); 85.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (BOE núm. 60, de 10 de marzo); 56.3 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOE núm. 186, de 4 de agosto); 76.a) de la Ley 4/1993, de 10 de marzo, reguladora de la Función Pública de la Administración de la Diputación Regional de Cantabria (BOE núm. 124, de 25 de mayo); 139.a) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la comunidad autónoma de las Illes Balears (BOE núm. 101, de 27 de abril); 143.1.a) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana (BOE núm. 190, de 6 de agosto); 136.a) de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo); o 187.1.a) de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia (BOE núm. 123, de 23 de mayo).
- 118 Artículo 154.1.g) de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura (BOE núm. 108, de 6 de mayo).
- 119 Anexo II.B.3 de la Resolución del Secretario General de la Consejería de Transparencia y Participación por la que se da publicidad al acuerdo de Consejo de Gobierno relativo a la aprobación del sistema de integridad institucional y al código de conducta de altos cargos de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (BORM núm. 63, de 16 de marzo de 2019).
- 120 Letra c) del apartado dos de la disposición adicional 22.ª del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra (BON núm. 107, de 1 de septiembre), introducida por el artículo único de Ley Foral 6/2019, de 7 de febrero (BON núm. 36, de 21 febrero).
- 121 Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la si-

- tuación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 67, de 14 de marzo).
- 122 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 (BOE núm. 67, de 14 de marzo).
- 123 Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (BOE núm. 112, de 22 de abril).
- 124 Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19 (BOE núm. 87, de 27 de marzo).
- 125 Real Decreto-ley 16/2020, de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia (BOE núm. 119, de 29 de abril).
- 126 Ley 18/2011, de 5 de julio, reguladora del uso de las tecnologías de la información y la comunicación en la Administración de Justicia (BOE núm. 160, de 6 de julio).
- 127 Artículo 2.e) de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON núm. 102, de 15 de mayo). De un tenor similar, la disposición segunda de la Resolución 441/2020, de 11 de marzo, de la Dirección General de Función Pública, por la que se establecen medidas a adoptar en materia de gestión de personal en los centros de trabajo dependientes de la Administración General de la Comunidad Autónoma de La Rioja con motivo de la infección del coronavirus (COVID-19) (BOR núm. 30, de 12 de marzo); la disposición cuarta del Acuerdo 9/2020, de 12 de marzo, de la Junta de Castilla y León, sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma con motivo del COVID-19 (BOCYL núm. 51, de 13 de marzo); el apartado tercero de la Resolución por la que se adoptan medidas preventivas en lugares de trabajo del sector público como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus (COVID-19) (BOC núm. extraordinario 11, de 13 de marzo); la disposición tercera de la Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Dirección General de Función Pública, por la que se dictan instrucciones de teletrabajo, en base a la Orden 338/2020, de 9 de marzo, por la que se adoptan medidas preventivas y recomendaciones de salud pública en la Comunidad de Madrid, como consecuencia de la situación y evolución del coronavirus (COVID-19) (BOCM núm. 63, de 13 de marzo); el acuerdo primero de la Resolución de 15 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, por la que se da publicidad al acuerdo del Centro de Coordinación Operativa (Cecop), mediante el que se adoptan medidas preventivas en lugares de trabajo del sector público autonómico como consecuencia de la evolución epidemiológica del coronavirus COVID-19 (DOG núm. 51, de 15 de marzo); la disposición segunda de la Orden de 15 de marzo de 2020, por la que se determinan los servicios esenciales de la Administración de la Junta de Andalucía con motivo de las medidas excepcionales adoptadas para contener el COVID-19 (BOJA núm. extraordinario 7, de 15 de marzo); o el artículo 2 de la Orden 34/2020, de 15 de marzo, de la Consejería de Hacienda y Administraciones Públicas, por la que se regula la prestación de servicios en la Administración General de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en desarrollo de las medidas adoptadas como consecuencia de la declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (DOCM núm. 53, de 15 de marzo).
- 128 Disposición cuarta de la resolución de 16 de marzo de 2020, de la Consejera de Presidencia por la que se establecen los servicios esenciales y se regula la prestación presencial de servicios de empleados públicos en la Consejería de Presidencia y sus organismos dependientes, así como el número de efectivos necesarios para garantizar el funcionamiento de tales servicios durante la vigencia del estado de alarma (BOPA suplemento al núm. 52, de 16 de marzo).
- 129 Disposición tercera de la Orden de 2 de mayo de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 102, de 5 de mayo); disposiciones cuarta, apartado 3, y séptima de la Resolución de 13 de mayo de 2020, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se establecen las medidas y pautas de actuación para la reincorporación progresiva a sus puestos de trabajo de los empleados públicos del ámbito general de la administración de la Junta de Extremadura (DOE núm. 92, de 14 de mayo); artículo 2.e) de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON núm. 102, de 15 de mayo); anexo I de la Resolución de la Consejera de Administraciones Públicas y Modernización, de día 15 de mayo de 2020, mediante la que se aprueba el Protocolo general de Función pública sobre medidas y líneas de actuación de cara a la reincorporación presencial del personal (BOIB núm. 87, de 19 de mayo); o apartado III del Acuerdo de 18 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 97, de 22 de mayo).

- 130 Artículo 4 de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON núm. 102, de 15 de mayo).
- 131 Disposición cuarta, apartado 3, de la Resolución de 12 de mayo de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Instrucciones de medidas preventivas y organizativas con motivo de la reincorporación del personal de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 91, de 13 de mayo).
- 132 Disposición tercera de la Resolución de 8 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, por la que se da publicidad del Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 8 de mayo de 2020, por el que se aprueba el Protocolo por el que se establecen la reincorporación de los empleados públicos al trabajo presencial y las medidas de prevención frente al COVID-19 (BOE núm. extraordinario 1, de 14 de marzo de 2020) (DOG núm. 89, de 9 de mayo).
- 133 Disposición séptima de la Resolución de 13 de marzo de 2020, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se adoptan medidas respecto a los empleados públicos del ámbito general de la administración de la Junta de Extremadura con motivo del COVID-19 (BOE núm. extraordinario 1, de 14 de marzo).
- 134 Artículo 4 de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON núm. 102, de 15 de mayo); o disposición décimo tercera de la Resolución de 13 de mayo de 2020, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se establecen las medidas y pautas de actuación para la reincorporación progresiva a sus puestos de trabajo de los empleados públicos del ámbito general de la administración de la Junta de Extremadura (DOE núm. 92, de 14 de mayo). En parecidos términos, la instrucción 2 de la Resolución PDA/739/2020, de 15 de marzo, por la que se da publicidad a la Instrucción 3/2020, de 13 de marzo, sobre medidas preventivas, de protección y organizativas de aplicación al personal al servicio de la Administración de la Generalidad de Cataluña con motivo del coronavirus SARS-CoV-2 (DOGC núm. 8085, de 15 de marzo); o el anexo I de la Resolución de la Consejera de Administraciones Públicas y Modernización, de día 15 de mayo de 2020, mediante la que se aprueba el Protocolo general de Función pública sobre medidas y líneas de actuación de cara a la reincorporación presencial del personal (BOIB núm. 87, de 19 de mayo).
- 135 Disposición séptima de la Resolución de 12 de mayo de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Instrucciones de medidas preventivas y organizativas con motivo de la reincorporación del personal de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 91, de 13 de mayo).
- 136 Disposición tercera de la Resolución de 8 de mayo de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, por la que se da publicidad del Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 8 de mayo de 2020, por el que se aprueba el Protocolo por el que se establecen la reincorporación de los empleados públicos al trabajo presencial y las medidas de prevención frente al COVID-19 (BOE núm. extraordinario 1, de 14 de marzo de 2020) (DOG núm. 89, de 9 de mayo).
- 137 Disposición cuarta de la Orden de 2 de mayo de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 102, de 5 de mayo); o apartado III del Acuerdo de 18 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 97, de 22 de mayo).
- 138 Disposición novena de la Orden de 2 de mayo de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se establece el procedimiento y las medidas organizativas para la recuperación gradual de la actividad administrativa presencial en la prestación de servicios públicos en el ámbito de la Administración Pública de la Región de Murcia (BORM núm. 102, de 5 de mayo).
- 139 Artículo 4 de la Orden Foral 59/2020, de 14 de mayo, por la que se regula la reincorporación gradual de las personas empleadas públicas al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos a los centros de trabajo de manera presencial, en el marco del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad (BON núm. 102, de 15 de mayo); o apartado III del Acuerdo de 18 de mayo de 2020, del Consejo de Gobierno, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, que aprueba el plan de incorporación progresiva de la actividad presencial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA núm. 97, de 22 de mayo).
- 140 Disposición séptima de la Resolución de 13 de mayo de 2020, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se establecen las medidas y pautas de actuación para la reincorporación progresiva a sus puestos de trabajo de los empleados públicos del ámbito general de la administración de la Junta de Extremadura (DOE núm. 92, de 14 de mayo).

- 141 Disposición séptima de la Resolución de 12 de mayo de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Instrucciones de medidas preventivas y organizativas con motivo de la reincorporación del personal de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 91, de 13 de mayo). Coincidiendo en lo sustancial, la Disposición octava de la Resolución de 12 de marzo de 2020, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia por la que se le da publicidad al Acuerdo del Consello de la Xunta de Galicia, de 12 de marzo de 2020, por el que se aprueba el Protocolo de actuación para el personal empleado público de la Administración de la Xunta de Galicia en relación con el coronavirus COVID-19 (DOG núm. 49.bis, de 12 de marzo).
- 142 Disposición séptima de la Resolución de 12 de mayo de 2020, de la Consejería de Presidencia, por la que se aprueban las Instrucciones de medidas preventivas y organizativas con motivo de la reincorporación del personal de la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos (BOPA núm. 91, de 13 de mayo).