

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldín (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo García Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

De la reciente regulación del teletrabajo en las Administraciones Públicas y de la necesidad de una precisa concreción vía negociación colectiva desde la perspectiva de género*

Jorge BAQUERO AGUILAR**

RESUMEN: La pandemia internacional provocada por el Covid-19 ha generado una situación hasta el momento desconocida tanto a nivel internacional como nacional. Lo que nos ha llevado – entre otras cuestiones – a reformular muchos de los postulados acuñados dentro de nuestro ordenamiento jurídico con el único objetivo de adaptarnos a la nueva realidad. De ello no ha escapado la nueva regulación del teletrabajo en el marco del empleo público. Para algunos expertos, los niveles de implantación del teletrabajo han alcanzado cotas que en otras circunstancias hubiese conllevado muchos años lograr. No obstante así, los preceptos introducidos por el art. 47-*bis* del RDL 5/2015 se manifiestan como claramente insuficientes ante la multitud de aristas que presenta tanto la nueva implantación de dicho sistema de trabajo como su nueva regulación y su posterior concreción vía negociación colectiva. Lo que puede conllevar, desde nuestro punto de vista, un problema futuro en relación a su concreción debido tanto a la debilitación de la negociación colectiva, como al enorme arco negociatorio abierto derivado de nuestro sistema de descentralización administrativa. En relación a las empleadas públicas de nuestro sistema, la nueva regulación también plantea toda una serie de incógnitas y de posibles futuros problemas que, de no ser tomada en consideración la perspectiva de género, puede generar toda una serie de problemas en relación a todo un conjunto de elementos: riesgos de sobreexposición digital, problemas relacionados con la prevención de riesgos laborales, conciliación de vida laboral y familiar, etc. Es por ello por lo que, el

* Este artículo se ha llevado a cabo en el marco del Proyecto de I+D+i, UMA18-FEDERJA-028, *Las nuevas tecnologías y su impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: el impacto socio económico de la economía digital*, siendo, además, fruto de una investigación más precisa de la ponencia que se realizó por mi parte como ponente invitado en el II Congreso internacional sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora (on-line), *El futuro del empleo y la tecnología*, Universidad de Málaga (España), 30 octubre 2020.

** Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

papel de la negociación colectiva, se plantea como factor crucial para no caer en una más que probable falta de atención a los derechos de nuestras empleadas públicas en general.

Palabras clave: Teletrabajo, estadísticas, nueva regulación, Covid-19, empleadas públicas, derechos digitales, prevención de riesgos laborales, negociación colectiva, conciliación de la vida laboral y familiar, triple presencia.

SUMARIO: 1. A modo de introducción. 2. Estadísticas sobre el personal empleado público en nuestro país. 3. La regulación previa del teletrabajo antes de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19. 4. De la nueva regulación y de su itinerario negociatorio. 5. Posibles riesgos que pueden afectar a las empleadas públicas derivados de una incorrecta implantación del teletrabajo. 5.1. Los derechos digitales y su posible afectación a la mujer trabajadora en el marco de las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas. 5.2. Prevención de riesgos laborales y empleada pública: breves anotaciones a ciertas particularidades a tener en consideración. 5.2.1. Los riesgos físicos. 5.2.2. Los riesgos psicosociales. 5.2.3. La conciliación de la vida laboral y familiar. 5.3. El riesgo de la “triple presencia” de las empleadas públicas: una “trampa silenciosa”. 6. De la necesidad imperiosa de una precisa, correcta y adecuada concreción vía negociación colectiva de los preceptos del art. 47-*bis* con vistas a una mayor protección jurídica futura de las empleadas públicas de nuestro país. 7. Conclusiones. 8. Bibliografía.

About the Recent Regulation of Telework in Public Administrations and the Need for a Precise Concretion through Collective Bargaining from a Gender Perspective

ABSTRACT: The international pandemic caused by Covid-19 has generated a situation so far unknown both internationally and nationally. This has led us – among other issues – to reformulate many of the postulates coined within our legal system with the sole objective of adapting to the new reality. The new regulation of telework within the framework of public employment has not escaped this. For some experts, the levels of telework implementation have reached levels that in other circumstances would have taken many years to achieve. However, the precepts introduced by article 47-*bis* of the Royal Legislative Decree No. 5/2015 are manifested as clearly insufficient in the face of the multitude of edges that both the new implementation of said work system and its new regulation and its subsequent implementation via collective bargaining present. Which may entail, from our point of view, a future problem in relation to its realization due both to the weakening of collective bargaining and to the enormous open bargaining arc derived from our system of administrative decentralization. In relation to the women public employees of our system, the new regulation also raises a whole series of unknowns and possible future problems that, if the gender perspective is not taken into consideration, can generate a whole series of problems in relation to a whole set of elements: risks of digital overexposure, problems related to the prevention of occupational risks, work-life balance, etc. That is why the role of collective bargaining is considered a crucial factor in order not to fall into a more than probable lack of attention to the rights of our women public employees in general.

Key Words: Telework, statistics, new regulation, Covid-19, women public employees, digital rights, occupational risk prevention, collective bargaining, work-life balance, triple presence.

1. A modo de introducción

Podría considerarse ya casi como un tópico clásico el hecho de tener que hacer referencia al inicio de cualquier disertación en materia de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o de Derecho del Empleo Público a la incidencia del virus SARS-CoV-2 o de la enfermedad Covid-19. Pero lo cierto es que el gran impacto que ha provocado la pandemia mundial y la crisis sanitaria¹ ya es algo que casi hemos interiorizado y normalizado, cuestión que viene reflejándose también en la sangría normativa² que se ha producido a lo largo de estos largos meses y en las medidas que se han adoptado para atender a la situación de clara y manifiesta excepcionalidad que hemos vivido.

El Covid-19 ha impactado de una forma hasta el momento desconocida tanto a nivel mundial como nacional. La declaración del Estado de Alarma vía RD 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 ha sido una medida sin precedentes en nuestro país y; derivado de dicha medida excepcional, han sido la aprobación y publicación de numerosos e interminables Boletines Oficiales del Estado y de las Comunidades Autónomas intentando poner coto al avance del virus³; así como también para procurar introducir medidas de orden social⁴, sanitaria⁵, de empleo⁶,

¹ Vid. in extenso OIT, [La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis](#), Observatorio de la OIT, 30 junio 2020.

² Véase al respecto J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, [La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre \(A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19 y las medidas legales adoptadas\)](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 23, pp. 11-53; F. VIGO SERRALVO, *La protección jurídico-laboral de los trabajadores temporales en la normativa de emergencia. Comentario crítico*, en F. VILA TIERNO (dir.), *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum, 2020, pp. 157-180; N. RECHE TELLO, *El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 70-135.

³ Vid. in extenso la “apabullante” normativa al respecto en AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, [COVID-19: Derecho Europeo y Estatal](#), 2020.

⁴ Véase al respecto de dicha cuestión F. VILA TIERNO (dir.), *op. cit.*

⁵ Obsérvese el análisis de la jurisprudencia reciente en relación a la salud y seguridad en el trabajo derivado de la pandemia y el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad social en J.L. RUIZ SANTAMARÍA, [Prevención de riesgos laborales y COVID-19: intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales en relación a esta materia](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 244-251.

⁶ En relación con el empleo véase F. VILA TIERNO, *Crisis del empleo en la situación generada por el COVID-19. Antecedentes*, en F. VILA TIERNO (dir.), *op. cit.*, pp. 15-44.

laboral⁷ y de Seguridad Social⁸, entre otras muchas materias⁹.

En ese sentido, a todos los niveles de descentralización administrativa de nuestro país, se han tomado una serie de medidas tan urgentes como necesarias con el ánimo de adaptarnos a la nueva situación tan disruptiva como abrupta a la que nos hemos tenido que enfrentar¹⁰. Una de las vertientes normativas que se ha venido a desarrollar de forma urgente ha sido la de la Administración Electrónica que ya tenía cierto recorrido dentro de nuestras instituciones¹¹, pero que se ha visto en la necesidad de reformular sus postulados y de acuñar nuevas inversiones derivado del enorme impacto que ha provocado la situación de crisis sanitaria.

En ese orden de cosas, y con objeto de adaptarnos a la nueva situación en relación a la Administración Electrónica, por parte del Gobierno de la Nación se ha puesto en marcha el [Plan España Digital 2025](#)¹² en el que se incluyen «cerca de 50 medidas agrupadas en diez ejes estratégicos con los que, durante los próximos cinco años, se pretende impulsar el proceso de

⁷ Obsérvese el tratamiento tan gráfico del estado de la cuestión que se vierte en A.V. SEMPERE NAVARRO, *El Derecho Laboral, la pandemia y las preposiciones*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2020, n. 964, y C. MOLINA NAVARRETE, [La pretendida “prohibición del cese laboral” en tiempos de COVID-19](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 84-102.

⁸ En materia de Seguridad Social véase J.A. GONZÁLEZ MARTÍNEZ, *Medidas excepcionales en materia de Seguridad Social durante el COVID-19*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 136-175; J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social: el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56; J.L. MONEREO PÉREZ, [La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de Seguridad Social en la “Sociedad del Riesgo”](#), en *Lex Social*, 2020, n. 2, pp. 424-505; C. SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, *La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 5-14. En relación el Ingreso Mínimo Vital obsérvese la reciente obra impresa de J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, A.R. TRILLO GARCÍA, *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Laborum, 2020.

⁹ *Vid. in extenso* respecto de los plazos administrativos y procesales M.À. FALGUERA BARÓ, *Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 en materia procesal y de procedimientos administrativos*, en *Ciudad del Trabajo*, 2020, n. 32, pp. 132-159.

¹⁰ Véase al respecto J.L. MONEREO PÉREZ, [Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 16-83.

¹¹ Sobre el estado de la cuestión antes de la crisis sanitaria véase L. PARDO, [Aplicación de las nuevas tecnologías en la Administración pública](#), en *Revista de Contabilidad y Dirección*, 2011, n. 13, pp. 105-126; Z. SÁNCHEZ SÁNCHEZ (coord.), *Nuevas Tecnologías, Administración y Participación Ciudadana*, Comares, 2010; M.J. FABRA VALLS, J.L. BLASCO DÍAZ (eds.), *La administración electrónica en España: experiencias y perspectivas de futuro*, Universitat Jaume I, 2007, p. 13.

¹² Fruto de ello es también la [Orden ETD/920/2020, de 28 de septiembre, por la que se crea y regula el Consejo Consultivo para la Transformación Digital](#).

transformación digital del país, de forma alineada con la estrategia digital de la Unión Europea, mediante la colaboración público-privada y con la participación de todos los agentes económicos y sociales del país»¹³. Concretamente, es en el punto 5 de dicho informe donde se ataja la *Transformación Digital del Sector Público* con atención a una serie de objetivos específicos de entre los que destacamos:

- 1) el impulso de la digitalización de servicios públicos¹⁴;
- 2) la introducción de la Inteligencia Artificial¹⁵ en la articulación y ejecución de políticas públicas¹⁶.

El ya mencionado Estado de Alarma ha conllevado – entre otras muchas cuestiones – el confinamiento de prácticamente toda la población a excepción de las fuerzas y cuerpos de seguridad, el personal sanitario, bomberos, etc. Derivado de todo lo anterior – y a lo que nos interesa para el caso – una parte significativa del empleo público de nuestro país se ha visto “forzada”¹⁷ a desarrollar su trabajo desde casa haciendo uso de una herramienta que, hasta el momento, había sido poco utilizada en el marco de nuestras Administraciones Públicas (AAPP): el teletrabajo¹⁸. Otro de los frentes a los que el legislador ha tenido que atender de una forma tan urgente como necesaria tal y como analizaremos a lo largo de esta disertación.

Debido a la parca regulación que se ha aprobado recientemente al respecto de la cuestión, teniendo en cuenta el gran número de empleadas públicas con las que cuentan las diversas Administraciones de nuestro país en sus diferentes niveles de descentralización administrativa, y puesto que se pospone el desarrollo normativo y la concreción de los términos en los que

¹³ Vid. GOBIERNO DE ESPAÑA, [Plan España Digital 2025](#).

¹⁴ Véase A. VAQUERO GARCÍA, [Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica](#), en [Temas Laborales](#), 2020, n. 151, pp. 311-326; I. MARÍN ALONSO, [Digitalización e innovación tecnológica en la AAPP: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos](#), *idem*, pp. 373-396.

¹⁵ Vid. D. MONTOYA MEDINA, [Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo](#), en [Revista de Treball, Economia i Societat](#), 2019, n. 92.

¹⁶ Véase al respecto de la cuestión J.I. CRIADO (ed.), *Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas*, INAP, 2017.

¹⁷ En esos mismos términos se manifiesta F. ROSENBAUM CARLI, [El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales a torno a su regulación](#), en [Revista Jurídica del Trabajo](#), 2020, n. 2, p. 294.

¹⁸ Las cifras de implantación del teletrabajo en el marco de nuestras AAPP anteriores a la crisis sanitaria eran bastante bajas. Véase los datos por Ministerios en el año 2014 extraídos de [STATISTA](#). Cifras más actualizadas las podemos encontrar en B. ANGHEL, M. COZZOLINO, A. LACUESTA, [El teletrabajo en España](#), en [Boletín Económico Banco de España](#), 2020, n. 2, y INE, [El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-17](#), Cifras INE, 2020, n. 2.

se ha de prestar el teletrabajo en el marco de las AAPP vía negociación colectiva; consideramos que en ese marco negociador se habrían de tener en cuenta una serie de cuestiones concretas al objeto de desarrollar dichos preceptos teniendo en cuenta la perspectiva de género en el marco del empleo público.

2. Estadísticas sobre el personal empleado público en nuestro país

Afortunadamente, la incorporación de la mujer al mundo del trabajo¹⁹ – aunque todavía quedan muchas cuestiones pendientes por desarrollar y concretar – es ya una realidad más que consolidada en nuestro país²⁰. Situación de la que no escapa el marco del empleo público. Si observamos las estadísticas que se nos muestra en el Registro Central de Personal del Ministerio de Política Territorial y Función Pública del Gobierno de España a fecha de enero de 2020²¹, nos encontramos con que en España contamos con un total de 2.597.126 empleados públicos. Del total de todos ellos 512.767 pertenecen a la Administración General del Estado (el 19,74%), 1.514.126 a las Comunidades Autónomas (el 58,29%) y 570.819 a la Administración Local (el 21,97%). Si nos acercamos a dichos datos en las diversas Administraciones desde el punto de vista de la tipología de personal y sexo en porcentajes, nos encontramos con los siguientes datos: dentro de la categoría de funcionario de carrera nos encontramos con que la mujer ocupa el 51,6% de dichos puestos, ocupando el porcentaje de 48,4% el sector masculino. Donde mayor porcentaje de mujeres funcionarias existe es en el marco de las Comunidades Autónomas. También supera el porcentaje de mujeres con respecto al de los hombres en la categoría de personal laboral: un 54,8% de mujeres frente al 45,2% de hombres. En este caso, donde mayor nivel de implantación tienen las mujeres es en las Entidades Locales seguidas de las comunidades Autónomas apostándose en último lugar la Administración General del Estado. Es en la categoría de otro personal donde el colectivo femenino

¹⁹ Sobre la protección jurídica de la mujer trabajadora *vid. in extenso* M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019, obra reseñada por J. BAQUERO AGUILAR, *Reseña de “Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica”*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 318-322.

²⁰ *Vid.* J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015.

²¹ *Vid.* GOBIERNO DE ESPAÑA, *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2020*.

obtiene los mayores niveles de porcentaje con respecto a los hombres. El 72% de esa categoría son mujeres frente al 28% de hombres.

En cómputo global, observamos que dentro del empleo público de nuestro país la mujer ocupa un total del 56,7% frente al 43,3% que ocupan los hombres superando en número a los mismos en más de un 13%²². Datos todos ellos que nos muestran la importancia y relevancia de la cuestión que venimos abordando a lo largo de este trabajo, y que refuerzan nuestra tesis de partida de que la concreción legal vía negociación colectiva en los diversos niveles administrativos de nuestra Administración en relación al teletrabajo necesariamente ha de contemplar la perspectiva de género a la hora de regular el mismo en el marco de nuestras AAPP.

3. La regulación previa del teletrabajo antes de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19²³

Hasta el momento de la irrupción de la crisis sanitaria el marco regulatorio previo del teletrabajo era muy escaso, por no decir nulo. No se había considerado como necesario su regulación puesto que los niveles de implantación del teletrabajo en el marco del empleo público eran muy reducidos (sobre todo dirigidos a personal de alta dirección y altos cargos de la Administración General del Estado). Un factor que consideramos de cierta relevancia – y que explicaría su poco desarrollo – es que la cultura del teletrabajo era poco admitida frente a la tradicional cultura del “presentismo” laboral: término que usamos en esta ocasión en el buen sentido de las diversas acepciones que puede extraerse del mismo²⁴.

Desde el punto de vista regulatorio, los antecedentes normativos internacionales más importantes en relación al teletrabajo que podían aportar un poco de luz en todo este asunto venían vinculados, de entrada, con lo siguiente:

- 1) el Convenio OIT C177 sobre el trabajo a domicilio de 1996 pero que no has sido ratificado por España. Convenio que va acompañado por la Recomendación OIT R184 sobre el trabajo a domicilio (poco aludido dentro de nuestro ordenamiento jurídico y dentro del marco de la

²² Obsérvese el análisis del [Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Registro Central de Personal. Enero 2020](#), cit., como documento analítico de referencia.

²³ Vid. H. ÁLVAREZ CUESTA, [Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia](#), en [Lan Harremanak](#), 2020, n. 43, pp. 175-201.

²⁴ Para D. MONTOYA MEDINA, [op. cit.](#), p. 2, «resulta inevitable plantearse qué repercusiones está produciendo la revolución tecnológica en las relaciones de producción y qué retos plantea dicho escenario para nuestro ordenamiento jurídico».

negociación colectiva en nuestro país hasta el momento);

- 2) el *Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo* firmado en Bruselas en el año 2002 y revisado en 2009. De alcance obligacional y no normativo, el objeto de dicho Acuerdo es el de «elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores»²⁵. Acuerdo que se venía teniendo como “referente” conceptual en el marco de nuestro empleo público en materia de teletrabajo²⁶.

Atendiendo ya a la normativa interna de nuestro país, el RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET)²⁷, contenía ciertos preceptos al respecto:

- 1) el art. 13 regulaba el “teletrabajo” casi en los mismos términos que el Acuerdo Marco Europeo anteriormente mencionado, pero denominándolo como “trabajo a distancia” y no como teletrabajo (aplicable en el caso del empleo público directamente al personal laboral de las AAPP);
- 2) el art. 34.8 ET hacía referencia al mismo en el párrafo primero de dicho apartado al hacer alusión a la adaptación y distribución de de la jornada de trabajo como medida de conciliación;
- 3) lo preceptuado en el § 3 del mismo apartado 8 de dicho art. 34 deja en manos de la negociación colectiva el mecanismo por el que se «pactarán los términos de su ejercicio» con el objeto de garantizar la discriminación²⁸;
- 4) siguiendo con el art. 34.8, § 3, en caso de ausencia de negociación colectiva será la propia persona trabajadora la que entablará las negociaciones con la empresa²⁹.

En el marco de la negociación colectiva dentro del ámbito de las relaciones laborales comunes contábamos también con el *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017*, cuyo contenido es prorrogado por

²⁵ Véase al respecto Á. BELZUNEGUI ERASO, *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2008, n. 1, pp. 129-148.

²⁶ En ese sentido, en el Dictamen CES 22 julio 2020, n. 2, *Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia*, p. 10, el CES consideraba que «la intervención normativa que se lleve a cabo en esta materia debería apostar por el máximo respeto al espíritu y al fondo del Acuerdo marco europeo de referencia».

²⁷ *Vid. in extenso* A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2019.

²⁸ *Vid. in extenso* M. RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.F. FERNÁNDEZ LÓPEZ, *Discriminación de género y “otras” discriminaciones: la discriminación múltiple a las mujeres*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *op. cit.*, pp. 21-40.

²⁹ Sobre esta cuestión, véase G.F. MORARU, *Los derechos de comunicación de los representantes de los trabajadores: nuevas dimensiones a la luz de las TIC*, Bomarzo, 2020.

el *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020*³⁰, donde se establece una línea similar a la del *Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo* del año 2002 con algunos criterios que pueden ser utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes en relación al teletrabajo.

Por su parte, en el marco regulatorio de la Función Pública, en el RDL 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) no se establecía ninguna cláusula expresa al respecto; sino referencias genéricas en materias de permisos (vía art. 49) sobre la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal familiar y laboral; pero nada específico en relación al teletrabajo³¹. Aunque no directamente referido al teletrabajo, pero sí indirectamente relacionado, lo que sí que se establece de forma expresa el art. 14.*j-bis* TREBEP es el derecho individual del empleado público «A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia [³²] y geolocalización, así como a la desconexión digital [³³]». Precepto éste que está en clara correspondencia con lo establecido por la [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales \(LOPDGDD\)](#), que dedica el Título X a la *Garantía de los derechos digitales*. Concretamente, el art. 88 de dicha Ley Orgánica regula el *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral* tanto para los trabajadores como para los empleados públicos³⁴ (vía art. 88.1) dejando un amplio margen a la negociación colectiva para detallar más cuestiones al respecto³⁵. Se pretende potenciar «el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar» (ex art. 88.2); teniéndose que prevenir la

³⁰ [Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.](#)

³¹ Para Á. BELZUNEGUI ERASO, *op. cit.*, p. 145, «el Estatuto del Empleado Público no se pronuncia sobre las condiciones de trabajo de los teletrabajadores de un servicio determinado. Al respecto, la Administración pública hace suyas las recomendaciones que al respecto efectuó en su día el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo a la hora de plantear los planes piloto y de realizar su seguimiento».

³² *Vid. in extenso* A. DELGADO JIMÉNEZ, [La videovigilancia de los trabajadores mediante cámaras ocultas: el caso López Ribalda y otros C. España \(STEDH de 17 de octubre de 2019\)](#), en [Revista Jurídica del Trabajo, 2020, n. 2](#), pp. 118-142.

³³ *Vid.* F. TRUJILLO PONS, *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2020.

³⁴ Para I. MARÍN ALONSO, *op. cit.*, pp. 386-387, el derecho a la desconexión digital «en el ámbito público, es concebido como un auténtico derecho individual del empleado público – y no una mera faceta del derecho al descanso como ocurre en el sector privado, aunque las diferencias entre uno y otro sean irreconocibles –».

³⁵ Obsérvese el análisis de Ó. REQUENA MONTES, [Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva](#), en [Lex Social, 2020, n. 2](#), pp. 541-560.

preservación del derecho «a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas» tal y como recoge el apartado 3 del mismo art. 88³⁶. En ese sentido, la Disposición Final decimotercera de la [LOPDGDD](#) modificaba el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores añadiendo un art. 20-*bis* que regularía los *Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión* que, en este caso, sería aplicable sólo al personal laboral de las AAPP³⁷.

³⁶ B. TORRES GARCÍA, *Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica*, en *esta Revista*, 2020, n. 1, p. 248, plantea diversos mecanismos de preservación del derecho a la desconexión digital: «1) el apagado inmediato de los dispositivos informáticos una vez concluida la jornada laboral; 2) el sistema de alerta que avisa al trabajador que realiza más de cinco conexiones fuera de la jornada laboral, implantado por la empresa Michelin; 3) el sistema *mail on holiday* de Mercedes Benz, que redirige los correos entrantes a otros profesionales en activo de la empresa, en períodos de vacaciones; 4) el sistema de desconexión de servidores entre una franja horaria, impulsado por Volkswagen; 5) el reconocimiento de la no obligación de contestar llamadas, mensajes o correos fuera de la jornada laboral (del Banco Santander, Ikea y Vueling Airlines)». En esa misma línea, en el art. 15.1.4 de la reciente [Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro](#), se considera que «para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas: [...] promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellas personas trabajadoras fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado 3 anterior; programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia».

³⁷ No obstante así, cierto es que existían algunos vagos referentes regulatorios además de lo anteriormente expuesto: 1) la [Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales](#); 2) un [Manual para la implantación de dicha Orden Ministerial](#); 3) la inclusión dentro la [Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos](#) de una habilitación en su Disposición Final Sexta para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado; 4) la [Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012](#) donde se recoge la *Modernización y nuevas tecnologías* como medida de impulso de la buena administración, la calidad y la eficacia en los servicios públicos; 5) la [Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos](#), plan recogido en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015; 6) además del tratamiento transversal ya comentado que opera al respecto todo lo recogido en el Título X [LOPDGDD](#).

Como se puede observar, una muy parca regulación al respecto del teletrabajo en el marco de las AAPP y con muy poco contenido normativo, lo que ha obligado al legislador nacional a introducir vía negociación colectiva preceptos normativos que atiendan la urgente necesidad generada por el Covid-19 y la posterior crisis sanitaria³⁸.

4. De la nueva regulación y de su itinerario negociatorio

Se considera por parte del legislador – y derivado de toda la crisis sanitaria y del grave impacto que ha tenido la misma sobre nuestras AAPP – como urgente y necesario la regulación del teletrabajo para incorporarla a nuestro ordenamiento jurídico tanto para las relaciones laborales comunes en general como para las relaciones de trabajo en el marco de las AAPP en particular³⁹.

En ese orden de cosas, en los primeros meses del Estado de Alarma se produjo un anuncio por parte de las diversas Administraciones de nuestro país (Estatual, Autonómica y Local) en el que acuerdan impulsar la reforma del TREBEP con el objetivo de adaptarlo a las necesidades actuales provocadas por la crisis sanitaria y de impulsar el teletrabajo. Después de un primer borrador de Anteproyecto de Ley de Teletrabajo que ha sufrido la oposición de los agentes sociales, y de una segunda propuesta filtrada, se ha dado lugar definitivamente al RD-L 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia⁴⁰, donde no se da cabida al personal de las AAPP tal y

³⁸ Desde el punto de vista de la jurisprudencia todavía es pronto para disponer de sentencias en base a la nueva regulación del teletrabajo. No obstante así, y en relación al mismo, a nivel jurisprudencial – y siempre fuera del marco de la AAPP y en el entorno de las relaciones laborales comunes – nos encontramos con un ramillete de sentencias a tener en cuenta: la STS 11 abril 2005 en relación a la voluntariedad de aceptación del teletrabajo; la STSJ de Cataluña de noviembre 2006 relativa a la no participación de los costes laborales del trabajador en la empresa; la STSJ de Murcia 27 abril 2015 confirmatoria de la extinción de la relación laboral instada por un trabajador vía art. 50.1.c ET tras la imposición por parte del empleador del teletrabajo sin compensación por costes adicionales derivados del teletrabajo al trabajador; la STJ de Castilla y León 3 febrero 2016 sobre tiempo de trabajo que garantice los límites de los mismos y los descansos; y la SAN 6 febrero 2019 que declara la nulidad que declara como nulo el hecho de que el trabajador tenga que aportar su teléfono móvil personal y la conexión a internet para instalarles un sistema de geolocalización.

³⁹ El teletrabajo «ha pasado así a asumir una importancia desconocida entre nosotros debido a la necesidad de hacer frente a la propagación incontrolada del virus COVID-19» (W. SANGUINETI RAYMOND, *¿La hora del teletrabajo?*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 66).

⁴⁰ Obsérvese el exquisito análisis al respecto de la cuestión de las diferentes versiones del Anteproyecto de Ley que realiza el profesor E. ROJO TORRECILLA, [Texto comparado, y](#)

como establece el art. 1.

Derivado de dicha exclusión se produce la ratificación de un acuerdo anunciado por parte de los sindicatos y del Gobierno el 21 de septiembre de 2020 en la Mesa General de Empleados Públicos para la modificación del TREBEP en relación a la regulación del teletrabajo en las AAPP. En ese sentido, el Gobierno de España – vía art. 36.1 TREBEP – acuerda con las AAPP y con los sindicatos la regulación del teletrabajo en dicho ámbito. De forma que «La regulación del teletrabajo en las administraciones públicas se incorporará en un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)» vía RD-L 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19. En base a su Disposición Final Segunda relativa a la *Adaptación de normas*, «las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo»⁴¹.

La futura regulación tendría que contemplar toda una serie de parámetros con el único objeto de respetar no sólo los derechos laborales de los trabajadores como pudieran ser la negociación colectiva, todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales (PRL), la conciliación de la vida personal y laboral, etc.; sino que también tendría que contener ciertas referencias en relación derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución⁴²: el derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales⁴³, el derecho a la integridad física y moral, la protección de datos personales⁴⁴, el derecho a la desconexión digital, los derechos de intimidad frente a dispositivos de grabación de sonidos en lugar de trabajo⁴⁵, todo lo relativo a la

anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada, en www.eduardorojotorrecilla.es, 5 septiembre 2020.

⁴¹ Vid. in extenso V. ALMONACID LAMELAS, *Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP*, en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2020, n. 11.

⁴² Sobre la posible vulneración de derechos fundamentales inespecíficos de los empleados públicos véase I. MARÍN ALONSO, *op. cit.*, p. 377.

⁴³ Detallado análisis sobre la jurisprudencia más incisiva al respecto es el que se realiza en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad*, en *Lex Social*, 2020, n. 2, pp. 519-525. Véase también al respecto R. POQUET CATALÁ, *La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador*, en *ibidem*, 2018, n. 1, pp. 113-135.

⁴⁴ Vid. in extenso E. SIERRA HERNÁIZ, *El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores*, en *Temas laborales*, 2020, n. 152, pp. 115-138.

⁴⁵ Detalladamente analizado también en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op.*

ciberseguridad, el papel que ha de jugar la Inspección de Trabajo, etc.⁴⁶.

Otras cuestiones de notable relevancia que cabía esperar que se contemplasen dentro de esa regulación – para el caso que nos interesa – son las siguientes:

- a) los mecanismos de control de los tiempos de trabajo⁴⁷ y del cumplimiento efectivo del mismo⁴⁸ evitando el “presentismo laboral”⁴⁹;
- b) la no transferencia de los costes laborales a los empleados públicos derivados de la prestación del servicio dentro de sus hogares;
- c) la necesaria articulación de la protección de los derechos sindicales y de la negociación colectiva teniendo en cuenta que el teletrabajo “deslocaliza” y debilita la masa laboral;
- d) la formación de los empleados públicos para no incurrir en una futura “brecha digital”⁵⁰.

No obstante todo ello, y tal y como nos tiene acostumbrado el legislador nacional, casi más larga es lo que se podría denominar como la Exposición de Motivos o el Preámbulo del Real Decreto-Ley (más de 7 páginas) que el contenido normativo o derecho material que introduce en nuestro ordenamiento jurídico⁵¹. Tan sólo un artículo para la regulación del teletrabajo en el ámbito de las AAPP⁵². Como venimos poniendo de manifiesto, muy escasa regulación para tan importante cuestión y para la gran cantidad de activos con los que cuentan nuestras AAPP, y una derivación expresa para casi todas las materias relacionadas con el teletrabajo a su concreción vía negociación colectiva. Lo que no hace sino

cit., pp. 525-534.

⁴⁶ Véase al respecto de las transformaciones sufridas en los últimos años en relación a las relaciones laborales en general y la digitalización de la economía J. CRUZ VILLALÓN, *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas laborales*, 2017, n. 138, pp. 13-47.

⁴⁷ Oportuno análisis al respecto de la cuestión en M. LÓPEZ BALAGUER, F. RAMOS MORAGUES, *op. cit.*

⁴⁸ Sobre la evaluación del desempeño dentro de las AAPP de nuestro país véase AA.VV., *Nuevos tiempos para la función pública. Propuestas para atraer y desarrollar el talento en la Administración General del Estado*, INAP, 2017, pp. 175-182.

⁴⁹ *Vid. in extenso* sobre este aspecto WOLTERS KLUWER, *Registro horario y teletrabajo*, en www.wolterskluwer.com/es, 7 julio 2020.

⁵⁰ Véase E.M. SIERRA BENÍTEZ, *La consolidación del teletrabajo y las variantes subjetivas en el Derecho del Trabajo*, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2020, n. 2, pp. 269-284.

⁵¹ Véase al respecto de la cuestión E.M. ÁLVAREZ GONZÁLEZ, *Técnica legislativa y disfunciones de las técnicas normativas en España. Retos actuales*, en *Revista Vasca de Administración Pública*, 2020, n. 117, pp. 20-21.

⁵² *Vid. el interesante tratamiento que otorga al estado de la cuestión en R. CARRODEGUAS MÉNDEZ, La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública*, en elconsultor.laley.es, 24 septiembre 2020.

plantear serios interrogantes teniendo en cuenta varias cuestiones de suma importancia a las que se podrían enfrentar el colectivo de empleadas públicas de nuestro país si se produjese una deficiente concreción normativa vía negociación colectiva de los genéricos preceptos contenidos en el art. 47-*bis* TREBEP.

5. Posibles riesgos que pueden afectar a las empleadas públicas derivados de una incorrecta implantación del teletrabajo⁵³

De la redacción del dicho precepto introducido en el art. 47-*bis* TREBEP, y en relación al hilo conductor de este análisis sobre el teletrabajo y las empleadas públicas en el marco de nuestras Administraciones e instituciones públicas, llama poderosamente la atención varias cuestiones:

- 1) toda la cuestión relativa a la protección de datos, a la desconexión digital, a la seguridad, a la educación digital, a la intimidad en los entornos digitales, etc⁵⁴;
- 2) todo lo relativo a la PRL que se formula con una remisión expresa a la normativa actual de una forma genérica. Normativa que, dicho sea de paso – opinión general de la mayoría de la doctrina –, necesitaría de una actualización urgente que se adapte a las necesidades actuales debido a la enorme evolución de la técnica⁵⁵;
- 3) el riesgo de la “triple presencia” de las empleadas públicas: un nuevo elemento que se podría introducir en base a la imprecisa formulación del nuevo precepto y del que hablaremos con más detalle *ut infra*.

⁵³ Para mayor abundamiento véase CCOO, [El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral](#), 2020.

⁵⁴ *Vid. in extenso* E.J. MONREAL BRINGSVAERD, J. THIBAUT ARANDA, Á. JURADO SEGOVIA (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020.

⁵⁵ Lo que pone de manifiesto M.T. IGARTUA MIRÓ, [La obligación de seguridad 4.0](#), en [Temas Laborales](#), 2020, n. 151, p. 341, cuando dice que «En una sociedad hipertecnológica y una vez tipificado el riesgo de fatiga informática en el art. 88 LOPD, convendría llamar la atención sobre la exigencia de actualizar el RD sobre pantallas de visualización (RD 488/1997, de 14 de abril), notablemente superado por los cambios de los últimos veinte años, con disposiciones que abordaran de forma más precisa los riesgos ligados a un uso intensivo y universal de las TICs».

5.1. Los derechos digitales y su posible afectación a la mujer trabajadora en el marco de las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas

Toda la cuestión de los derechos digitales presenta una clara diferencia en cuanto a su tratamiento y desarrollo cuando se trata de relaciones laborales comunes o de empleo público. Podría decirse que en el ámbito de lo público se podrían considerar como auténticos derechos individuales, cosa que no se entiende así en el marco de las relaciones laborales comunes. No obstante así, y aunque la percepción subjetiva de un mayor nivel tanto de implantación como de reconocimiento de los mismos es claramente patente y manifiesta, todo lo relativo a los derechos digitales plantea también toda una serie de problemas en relación a las empleadas públicas de nuestro país derivado de la nueva regulación.

En ese sentido, observar como toda la cuestión relativa a los derechos digitales como pueden ser la protección de datos, la desconexión digital⁵⁶, la seguridad digital⁵⁷, la educación digital, la intimidad en los entornos digitales⁵⁸, etc.; no aparece contemplada dentro del art. 47-*bis* TREBEP. La única referencia a tales cuestiones viene de forma genérica en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley con el nulo valor normativo que ello supone. Lo que resulta, por tanto, es una remisión expresa a la normativa en vigor en la [LOPDGDD](#) que ya plantea ciertos vacíos y lagunas al respecto desde la configuración de dicha norma, según pone de manifiesto la doctrina científica⁵⁹.

Hay que tener presente en ese sentido que, derivado de la futura implantación del teletrabajo, nuestras empleadas públicas van a estar

⁵⁶ En palabras de Igartua Miró, «Sería conveniente reubicar y mejorar la regulación de la desconexión digital, especificando el deber empresarial de abstención y el propio cometido de la negociación colectiva o soluciones supletorias, a fin de garantizar su eficacia» (*idem*).

⁵⁷ En palabras de F. ROSENBAUM CARLI, *op. cit.*, p. 299, y abordando toda esta serie de cuestiones, «no menos importante son aquellos aspectos relativos a la ciberseguridad, dado que evidentemente, esta modalidad de trabajo puede ocasionar graves problemas de seguridad en el ciberespacio, pudiendo perjudicar tanto al propio trabajador, así como también a su empleador u otros compañeros de trabajo que accedan a la misma red virtual y electrónica expuesta a invasiones externas [...] que pueden generar contingencias [...] en lo relativo al acceso de información confidencial o privilegiada, así como posibles vulneraciones a la privacidad de los trabajadores [...] al exponer información y datos personales por el uso de las tecnologías».

⁵⁸ *Vid. in extenso* A. ÁLVAREZ DEL CUVILLO, [La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales](#), en [Temas Laborales](#), 2020, n. 151, pp. 275-292.

⁵⁹ En similares términos se manifiesta B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, pp. 255-258; también M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados](#), en [esta Revista](#), 2020, n. 1, p. 217.

expuestas a una mayor exposición tecnológica – en el amplio sentido del término – con el riesgo que conlleva también de ciertos niveles de exposición de su vida y personalidad íntima⁶⁰. Lo que es considerado por nuestra parte como una cuestión de urgente, necesaria y precisa concreción posterior vía negociación colectiva para atender a todas estas cuestiones litigiosas y controvertidas que se podrían plantear.

Sin ánimo de exhaustividad, podrían destacarse una serie de posibles problemas futuros al respecto de la cuestión que venimos abordando: la protección de datos de carácter personal⁶¹, la desconexión digital⁶², la seguridad digital, la educación digital, la “brecha digital”, la intimidación en los entornos digitales⁶³ – teniendo en cuenta que las empleadas públicas trabajarían desde casa –, las brechas de seguridad, la grabación de imágenes y sonidos, etc.

Tal como venimos analizando, recoge el TREBEP en su art. 14.j el derecho individual del empleado público «A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales». Dicha legislación vigente no es sino la [LOPDGDD](#), que dedica el Título X a la *Garantía de los derechos digitales*. El art. 88 de dicha Ley Orgánica se recoge el *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral*; dejando un amplio margen a la negociación colectiva para el detalle de estas cuestiones el apartado 1 de dicho artículo. El art. 88.2 pretende potenciar «el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar»; teniéndose que prevenir la preservación del derecho «a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas» según se establece en el art. 88.3.

Por su parte, el art. 87 regula el *Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales*

⁶⁰ Para H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 188, «los datos masivos generados por la persona teletrabajadora van a permitir su tratamiento a través de algoritmos y programas de inteligencia artificial, dejando a quien teletrabaja en situación de completa “transparencia”, no sólo respecto a su labor, sino a su personalidad íntima».

⁶¹ *Vid. in extenso* E. SIERRA HERNAIZ, *op. cit.*

⁶² *Vid.* M.R. VALLECILLO GÁMEZ, *op. cit.*, p. 217.

⁶³ Relacionado con la desconexión digital, en el artículo 15.1. (relativo a los *Derechos digitales*) de la reciente [Resolución de 23 de noviembre de 2020](#), cit., se establece que «las entidades realizarán acciones de formación y sensibilización sobre la protección y respeto del derecho a la desconexión digital y laboral y sobre un uso razonable y adecuado de las TIC, dirigidas a todos los niveles de la organización, y para ello pondrá a disposición de todas las personas trabajadoras, la información y/o formación necesaria».

en el ámbito laboral. En ese sentido, el apartado 1 recoge que «Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador». Y sigue el apartado 2 diciendo que «El empleador podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos»; debiéndose establecer, según el apartado 3, «criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente». Nos parece una cuestión de suma importancia la del acceso por parte del empleador al contenido de los dispositivos digitales. En ese sentido, nos dice el último párrafo del artículo que «El acceso por el empleador al contenido de dispositivos digitales respecto de los que haya admitido su uso con fines privados requerirá que se especifiquen de modo preciso los usos autorizados y se establezcan garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, tales como, en su caso, la determinación de los períodos en que los dispositivos podrán utilizarse para fines privados»; debiendo ser informados los trabajadores de «los criterios de utilización».

Cuestiones que podrían suscitar ciertas controversias legales así como cierta litigiosidad en el futuro – además de las anteriormente relacionadas – son las previstas en el art. 89 de dicha Ley Orgánica relativo al *Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo*. Dice así el apartado 1 del art. 89: «Los empleadores podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores o los empleados públicos previstas, respectivamente, en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación de función pública, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo»; debiendo «Los empleadores [...] de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores o los empleados públicos y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida». Pero más interesante resulta el apartado 2 del mismo art. 89 cuando nos dice que «En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos».

Y ante estos preceptos nos planteamos lo siguiente: ¿qué sucedería en las circunstancias previstas donde parte de las reuniones de coordinación – e incluso la previsión de futuras citas telemáticas con los usuarios de nuestras

AAPP – fuesen grabadas y se llevase a cabo un mal uso de las mismas teniendo en cuenta que las empleadas públicas trabajarían desde la intimidad sus propios hogares? Hay que tener muy presente que todas estas cuestiones pueden dar lugar a la transgresión de derechos fundamentales inespecíficos⁶⁴ de las empleadas públicas como pueden ser los recogidos en el art. 18.1 de la Constitución Española relativo al derecho a la intimidad⁶⁵, en el art. 18.4 relativo a la protección de datos⁶⁶ y a la propia imagen⁶⁷ de las empleadas públicas y el art. 18.3 relativo al derecho al secreto de las comunicaciones en el desarrollo de su trabajo⁶⁸.

En cuanto a lo estipulado en el art. 90 de la misma Ley Orgánica relativa al *Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral*, este precepto no parece plantear de entrada problemas al respecto el teletrabajo llevado a cabo por parte de una empleada pública. Pero si es cierto que podrían suscitarse ciertas controversias en relación al control de los tiempos de trabajo a través de los terminales si no se lleva a cabo una correcta y adecuada implementación de los mecanismos de control de los mismos. Por otra parte, la Disposición Adicional Primera de dicha Ley Orgánica prevé las medidas de seguridad informática que se han de tener en cuenta en el ámbito del sector público. Pero, y a la luz de la nueva normativización y de las nuevas circunstancias, consideramos que es vaga y genérica dicha regulación por lo que el desarrollo vía negociación colectiva en relación con las empleadas públicas debería contemplar todas estas cuestiones de una manera tan precisa como oportuna.

En otro orden de cosas, pero directamente relacionado, la ciberseguridad es considerada como elemento fundamental a la hora de desarrollar la actividad laboral de forma telemática, puesto que derivado de esta modalidad de trabajo se pueden ocasionar importantes problemas de seguridad pudiendo perjudicar tanto al trabajador como a la Administración

⁶⁴ Vid. in extenso J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020.

⁶⁵ Vid. C. MOLINA NAVARRETE, *Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *op. cit.*, pp. 265-290.

⁶⁶ Vid. J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *La protección de datos de carácter personal en el ámbito de la relación laboral como derecho fundamental inespecífico (art. 18.4 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *op. cit.*, pp. 315-344.

⁶⁷ En relación a la discriminación de la imagen de la mujer vid. J. CRUZ VILLALÓN, *Derecho a la propia imagen y discriminación de la mujer en el trabajo*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *op. cit.*, pp. 61-86.

⁶⁸ Véase al respecto a A.L. DE VAL TENA, *Derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *op. cit.*, pp. 291-314.

Pública a la que pertenece; pudiéndose generar además incidencias en todo lo relativo a la información confidencial o privilegiada así como posibles vulneraciones de la privacidad de las empleadas públicas. Y dentro del marco conceptual de la *ciberseguridad* también se habría de tener en cuenta todo lo relativo al *ciberacoso* al que pudieran verse sometidas las empleadas públicas; debiendo hacerse una clara distinción entre el *ciberacoso*, el acoso laboral y el acoso por razón de sexo derivado de la implantación del teletrabajo que; aunque pudieran tener algunos puntos en común, la diferenciación no es sólo notable si no que también muy necesaria⁶⁹.

Como ya hemos dicho, toda la cuestión relativa a los derechos digitales no aparece contemplada dentro del art. 47 *bis* TREBEP. La única referencia a tales cuestiones viene de forma genérica en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley que hace una remisión expresa a la vigente Ley de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales que recoge, a su vez, toda la doctrina judicial del Tribunal Constitucional interpretada y modificada en ocasiones por la doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. No obstante así, a pesar de que la vigente [LOPDGDD](#) ha venido a regular muchas de estas cuestiones, en muchos otros aspectos deja muchas otras en un limbo interpretativo.

Ciertamente, nos asaltan serias dudas al respecto de cómo se articularán dichas medidas en el caso del teletrabajo en el ámbito de la función pública de nuestro país en general y en todo lo relativa a las empleadas públicas en particular. Lo que no hace sino plantear un escenario incierto ante toda esta serie de cuestiones suscitadas. Se ha de tener muy presente, por tanto, todas estas cuestiones en relación a las empleadas públicas de nuestro país cuando se lleve a cabo la necesaria concreción vía negociación colectiva⁷⁰ puesto que; en cierta forma, dicha opción laboral va a dejar a este colectivo femenino en un nivel considerable de transparencia no sólo en cuanto al ejercicio de su trabajo, sino también en todo lo relativo a su vida y personalidad íntima⁷¹.

⁶⁹ Vid. in extenso F. LOUSADA AROCHENA, *Acoso y violencia sexual y sexista, y en especial su tratamiento en la negociación colectiva*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *op. cit.*, pp. 197-224, y B. QUINTANILLA NAVARRO, *Evaluación y seguimiento de Planes de Igualdad*, *ibidem*, pp. 171-198.

⁷⁰ Vid. J.L. MONEREO PÉREZ, P.G. ORTEGA LOZANO, *Derecho de información (art. 20. d) CE y normas concordantes*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *op. cit.*, pp. 371-406.

⁷¹ Vid. in extenso A. BAYLOS GRAU, *Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *op. cit.*, pp. 87-102.

5.2. Prevención de riesgos laborales y empleada pública: breves anotaciones a ciertas particularidades a tener en consideración⁷²

En opinión de parte de la doctrina, la PRL ha sido considerada como un obstáculo para el desarrollo del teletrabajo debido a la gran cantidad de incógnitas que plantea su desarrollo práctico⁷³. Una de ellas es que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales no establece una definición expresa de lugar de trabajo, aunque sí referencias al centro de trabajo como punto de referencia para la aplicación de la norma⁷⁴. Preocupa entonces cómo se van a llevar a cabo las medidas de PRL en el caso de la implantación del teletrabajo a las empleadas públicas de nuestras instituciones. Como también preocupa cómo se van a llevar a cabo la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo, las medidas de protección y equipos de trabajo, la vigilancia de la salud, la coordinación de actividades preventivas, la protección de colectivos especiales, la organización de la actividad preventiva, las obligaciones de las trabajadoras en materia de prevención, la formación en materia de prevención de riesgos ante la nueva realidad y el control de dichas medidas por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social teniendo en cuenta la necesaria autorización para poder acceder a la vivienda de la persona teletrabajadora⁷⁵.

Desde el punto de vista de la PRL, la legislación actual no contempla de

⁷² Vid. B.M. LÓPEZ INSUA, *Derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *op. cit.*, pp. 502-538.

⁷³ En ese sentido se manifiesta H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 189.

⁷⁴ En ese sentido, en la reciente [Resolución de 23 de noviembre de 2020](#), cit., en su art. 15.10, párrafo primero, referido a los *Derechos colectivos y sindicales*, hace referencia a que el trabajador que teletrabajo, salvo acuerdo expreso en contrario, «deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que se desarrolle el trabajo presencial».

⁷⁵ Hay que tener en cuenta lo preceptuado en el art. 13.1 de la [Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#) en relación a que, «Si el centro sometido a inspección coincidiese con el domicilio de una persona física, deberán obtener su expreso consentimiento o, en su defecto, la oportuna autorización judicial». Recordemos que en base al art. 9.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, «Corresponde a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la función de la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales». Vid. al respecto de la cuestión la problemática que se suscita en relación con el control del cumplimiento de la normativa reguladora de la relación laboral del servicio del hogar familiar y las posibles analogías que se podrían plantear en relación al teletrabajo analizada desde el punto de vista de la Inspección de Trabajo en C. FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, [El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable](#), en [Lex Social](#), 2019, n. 2, pp. 520-542.

forma expresa el teletrabajo por lo que; las actuaciones a adoptar para llevar a cabo las medidas de prevención, van a suponer todo un reto para los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales ante la nueva realidad⁷⁶. Desde nuestro punto de vista se hace necesaria una reformulación de los postulados de la Prevención de Riesgos para atender de forma adecuada y oportuna las nuevas realidades a la que nos enfrentamos⁷⁷. En ese sentido, sin ánimo de exhaustividad – debido a la enorme complejidad y la amplitud desde la que se podría abordar el tema – los riesgos a los que se pueden enfrentar las empleadas públicas de nuestro país se podrían clasificar – a grandes rasgos – en tres apartados: los riesgos físicos, los riesgos psicosociales y la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.2.1. Los riesgos físicos

Dentro de este apartado podríamos considerar – sobre todo – todo lo relativo a los trastornos musculo-esqueléticos que pueden sufrir las empleadas públicas que necesitaría de una revisión expresa al respecto de la cuestión⁷⁸. Médica y científicamente probado está la propensión de la mujer – por su propia evolución y constitución biológica – a partir de ciertas edades a sufrir problemas relacionados con los trastornos musculo-esqueléticos. Y como hemos podido observar, la nueva regulación del art. 47-*bis* hace una remisión genérica a la prevención; lo que no hace sino poner de manifiesto el hecho de que la concreción posterior vía negociación colectiva necesita contemplar estas cuestiones de una forma muy particular. Sobre todo porque la propia articulación del precepto introducido hace referencia a la obligación de la Administración de proporcionar todo el material informático y técnico necesario; pero no se establece nada sobre todo el material necesario para la debida protección ergonómica⁷⁹ de

⁷⁶ Véase R. LÓPEZ FERNÁNDEZ, *Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus*, en *Lan Harremanak*, 2020, n. 43, pp. 202-215.

⁷⁷ Véase al respecto de la cuestión M. FERNÁNDEZ RAMÍREZ, *Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. En especial a la luz de los nuevos retos 4.0*, en *Temas laborales*, 2020, n. 153, pp. 101-148.

⁷⁸ Véase al respecto de la cuestión E.E. GARCÍA-SALIRROSAS, R.A. SÁNCHEZ-POMA, *Prevalence of Musculoskeletal Disorders in University Teachers Who Perform Teletwork in Covid-19 Times*, en *SciELO*, 24 julio 2020.

⁷⁹ Dentro de las nuevas regulaciones para adaptar la reciente normativa en vigor, en el marco de las relaciones laborales comunes, en la reciente [Resolución de 23 de noviembre de 2020](#), cit., en su art. 15.6, se hace referencia a que las personas que teletrabajen «tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa» de una serie de material necesario para el desarrollo de su trabajo e; incluso, a petición de «la persona teletrabajadora, silla

nuestras empleadas públicas⁸⁰.

Otros factores a tener en cuenta son las enfermedades cardiovasculares, los trastornos gastrointestinales, las lesiones oculares, los riesgos asociados al sedentarismo, los riesgos derivados de la exposición de ondas electromagnéticas, etc.⁸¹. Todas ellas consideradas como enfermedades y causas motivadoras de Incapacidad Temporal por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo⁸².

5.2.2. Los riesgos psicosociales⁸³

Los riesgos psicosociales más característicos a los que se podrían enfrentar nuestras empleadas públicas derivada de la futura implantación del teletrabajo son la hiperconectividad digital⁸⁴, la fatiga mental, el tecnoestrés, la tecno-ansiedad, la tecno-depresión, la tecno-adicción⁸⁵, etc.

ergonómica homologada».

⁸⁰ Obsérvese INSHT, [Teletrabajo: criterios para su implantación](#), NTP, 1996, n. 412.

⁸¹ En palabras de M.R. VALLECILLO GÁMEZ, [op. cit.](#), pp. 230-231, «Las horas excesivas de trabajo se relacionan con los efectos crónicos de la fatiga, asociados a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales y estados de salud mental que implican niveles altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño». Expone dicha A. que «Los nuevos riesgos asociados al tiempo de trabajo son múltiples: tecnofobia, tecnoadicción, tecnofatiga, tecnoansiedad, tecnoestrés. A estos riesgos psicosociales tenemos que sumar los riesgos físicos, trastornos musculoesqueléticos, lesiones oculares, riesgos asociados al sedentarismo, riesgos de sobre exposición a las ondas electromagnéticas». Lo que ha provocado – en palabras de dicha A. – que «Todas estas circunstancias han sido consideradas como enfermedades y causas motivadoras de incapacidad laboral por parte de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST)».

⁸² Un estudio en profundidad en materia de PRL se desarrolla en M. LUQUE PARRA, A. GINÉS I FABRELLAS, [Teletrabajo y prevención de riesgos laborales](#), CEOE, 2016.

⁸³ Para M.T. IGARTUA MIRÓ, [op. cit.](#), p. 341, «A la vista de los cambios expuestos y la incidencia de los nuevos riesgos, quizás la normativa preventiva debería ajustarse a los contextos digitalizados en proceso de expansión, con una inclusión expresa de los riesgos psicosociales en la LPRL, partiendo de la propia evaluación, cierta definición legal y concreción de las medidas a adoptar».

⁸⁴ En relación a la hiperconectividad de los trabajadores; citando la STC 2 junio 2007, n. 160, que recordaba «que el derecho a la protección de la integridad psíquica (y, cabría añadir, de la integridad física) exige actuar antes de que se produzca el daño»; para Ó. REQUENA MONTES, [op. cit.](#), p. 555, «Asumiendo la hiperconectividad digital como un factor de riesgo psicosocial, causante de *estrés* y otros riesgos psicosociales, estaremos a disposición de actuar de forma preventiva sobre el problema que nos traen los actuales modos de vida, tan digitalizados y al alcance de todos».

⁸⁵ Obsérvese el interesante tratamiento del asunto por parte de S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, [La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos](#)

Vocablos todos ellos que hacen referencia a las nuevas patologías⁸⁶ a las que se ha de hacer frente desde el punto de vista de la prevención. Pero otro factor de suma importancia – desde nuestro punto de vista – es el aislamiento socio-laboral que puede provocar el teletrabajo⁸⁷. En relación a este último nos parece importante citar de forma expresa e intencionada al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso laboral; sin dejar de un lado a las empleadas públicas víctimas de la violencia de género⁸⁸. El teletrabajo puede ser una vía de escape para las empleadas públicas a la hora de “huir” de estas terribles situaciones, lo que puede provocar mayor aislamiento aún si cabe y un aumento mayor de las desastrosas incidencias y consecuencias que puede provocar este tipo de lacras laborales y sociales. Consideramos por tanto que, estos últimos factores, han de ser analizados de una forma minuciosa a la luz de la regulación del reciente Convenio OIT C190 sobre la eliminación del acoso y la violencia en el mundo del trabajo y de la Recomendación OIT R206 que lo acompaña sobre el mismo tema⁸⁹.

5.2.3. La conciliación de la vida laboral y familiar⁹⁰

El art. 47-*bis* plantea el teletrabajo como una herramienta eficaz en materia de conciliación⁹¹. No obstante todo ello, si no se articulan los mecanismos

productivos: apunte sobre cuestiones pendientes, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 2020, n. 22, pp. 39-72.

⁸⁶ En esos términos se manifiesta B. TORRES GARCÍA, *op. cit.*, pp. 241-242.

⁸⁷ Véase al respecto INSSBT, *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, NTP, 2018, n. 1123.

⁸⁸ *Vid.* M.Á. GÓMEZ SALADO, *La extinción objetiva del contrato de trabajo por faltas de asistencia y la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *op. cit.*, pp. 45-70.

⁸⁹ El *Dictamen CES n. 2/2020*, cit., p. 13, consideraba – aunque en lo relativo a las relaciones laborales comunes pero que también se puede extrapolar al ámbito de la Función Pública – que, en materia de PRL, debían introducirse «Medidas especialmente relevantes en el caso de las personas menores de edad, y en relación con riesgos como la violencia y el acoso en el trabajo a distancia».

⁹⁰ En ese sentido, para Ó. REQUENA MONTES, *op. cit.*, p. 545, «La doctrina francesa ha comprendido que el objeto de análisis es el derecho a la conciliación, pero que detrás de esa cuestión está la del derecho a la salud». Es por lo que contempla este A. «por su potencialidad como generadora de riesgos laborales» la posibilidad de haberse incluido los preceptos en materia de desconexión digital en los arts. 14 y 19 LPRL; cosa que no se ha tenido en cuenta en nuestro ordenamiento jurídico.

⁹¹ Véase el interesante trabajo con matices de Derecho Comparado entre España y Colombia en C. AYALA DEL PINO, *La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2015, n. 385, pp. 93-130.

necesarios para procurar dicha conciliación, lo que de entrada se configura como algo sumamente positivo se podría convertir en algo netamente negativo; puesto que el uso continuado, permanente y sin concreción horaria de dicha herramienta puede llegar a invadir o a difuminar la frontera entre el tiempo de trabajo y el personal, corriéndose el riesgo de confundir “conectividad” con “disponibilidad”⁹². Lo que puede ser un elemento detonante de problemas físicos y de riesgos psicosociales tal y como hemos analizado *ut supra*.

Tal y como venimos poniendo de manifiesto, la normativa en materia preventiva lleva años sin actualizarse con lo que, todas estas cuestiones suponen un reto de futuro que la negociación colectiva ha de tener muy presente a la hora de concretar lo preceptuado en el art. 47-*bis* TREBEP. Sin dejar de poner en evidencia también la necesidad de llevar a cabo una reformulación de los postulados en materia de PRL por parte del legislador nacional⁹³.

5.3. El riesgo de la “triple presencia” de las empleadas públicas: una “trampa silenciosa”

A pesar de ser tratado en último lugar no por ello es considerado por nuestra parte como menos importante, si no que todo lo contrario. El teletrabajo por parte de las empleadas públicas como opción futura puede provocar – además de todas las cuestiones anteriormente analizadas – un factor que por nuestra parte puede adquirir connotaciones de considerable importancia en el futuro si no se tienen en cuenta ciertos elementos: la “triple presencia”.

⁹² Llegados a este punto se ha de recordar que la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo](#) – Directiva que aún no ha sido incorporada a nuestro ordenamiento jurídico – ya contempla el recurso al teletrabajo como respuesta a la conciliación.

⁹³ Aunque para M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, [El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa](#), en [esta Revista](#), 2020, n. 1, p. 135, «En realidad, no es la normativa en vigor en materia de seguridad y salud en el trabajo la que debe adaptarse a las transformaciones del trabajo que están repercutiendo negativamente sobre la seguridad y salud en el trabajo, sino la actividad preventiva desarrollada en las empresas por parte de los empresarios, lo cual ya viene exigido de forma expresa por dicha normativa que, como se ha dicho, configura el deber de seguridad del empresario como un deber de carácter esencialmente dinámico que exige proteger a los trabajadores frente a todos los riesgos laborales, entendidos estos en un sentido amplio, incluidos, por tanto, también los nuevos y emergentes».

Lo que de entrada, como hemos visto, podría considerarse como un elemento fundamental para la conciliación de la vida personal y familiar⁹⁴ puede correr el riesgo de convertirse en una “trampa” para las empleadas públicas de nuestro país. Si ya contábamos con el factor de la “doble presencia”⁹⁵ (trabajo y labores del hogar motivado por la falta de implicación y de conciencia por parte de los cónyuges o parejas); derivado de las circunstancias actuales y de la falta de concreción normativa nuestras empleadas públicas podrían asumir otro rol más que es lo que provocaría lo que hemos venido a denominar como “triple presencia”: trabajo, tareas del hogar y cuidadora de enfermos en el seno de la familia⁹⁶. Se corre el riesgo pues de que nuestras empleadas públicas encuentren en el teletrabajo una suerte de «refugio para mujeres con responsabilidades familiares»⁹⁷, lo que puede ayudar a contribuir a un menoscabo de las condiciones laborales por razón de sexo; provocando el consiguiente retroceso en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres derivado de la implantación del teletrabajo y de su adopción por parte de las empleadas públicas de nuestras instituciones como medida para poder atender dichas responsabilidades.

Pero no es este el único factor de riesgo que se ha de tener en cuenta. Lo que podría venir a considerarse como una segunda oleada de lo que se vino a llamar en su momento como la “vuelta de la fábrica al hogar” por parte de las mujeres, también podría tener unas connotaciones futuras muy negativas en relación a nuestras empleadas públicas, puesto que esta situación podría llegar a ampliar la brecha de lo que se ha venido considerando como “techo de cristal” o “suelo pegajoso”⁹⁸ en el marco de nuestras instituciones y de nuestro empleo público.

Se pone de manifiesto pues; por tanto, la necesidad de “dar una vuelta de tuerca más” a todas estas cuestiones controvertidas que pueden plantear

⁹⁴ *Vid. in extenso* sobre esta cuestión, y su relación con las TIC's, F. FERNÁNDEZ PROL, *Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICs*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, p. 259-274. Para esta A., a pesar de las ventajas de las NNTT al respecto, «la flexibilidad temporal, en este caso fruto del recurso a las TICs, presenta también, para los trabajadores, un lado oscuro: el riesgo de injerencia empresarial en los tiempos de descanso» (*ibidem*, p. 261).

⁹⁵ Véase P. RUIZ LÓPEZ, P. PULLAS TAPIA, C.A. PARRA PARRA, R. ZAMORA SÁNCHEZ, *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*, en *Revista de Comunicación de la SEECI*, 2017-2018, n. 44, pp. 33-51.

⁹⁶ Véase la reciente obra, al respecto de la cuestión, de M. SAGASTIZABAL EMILIO-YUS, *La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación socio-política*, Universidad del País Vasco, 2020.

⁹⁷ Así lo manifiesta H. ÁLVAREZ CUESTA, *op. cit.*, p. 196.

⁹⁸ Véase al respecto de la cuestión de los conceptos de “techo de cristal” o “suelo pegajoso” J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *Bonificaciones y reducciones como incentivos a la contratación de las mujeres*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *op. cit.*, p. 257.

ciertas controversias y litigiosidades al respecto en un futuro casi inmediato⁹⁹. La derivación a la concreción de todas estas cuestiones vía negociación colectiva en los distintos niveles de descentralización administrativa tiene por delante ciertos retos de suma importancia que atender al objeto de que todas estas cuestiones y vicisitudes que se plantean derivadas de la implantación del teletrabajo en el marco de nuestras AAPP no lleguen a menoscabar los derechos laborales y de igualdad de nuestras empleadas públicas¹⁰⁰.

6. De la necesidad imperiosa de una precisa, correcta y adecuada concreción vía negociación colectiva de los preceptos del art. 47-bis con vistas a una mayor protección jurídica futura de las empleadas públicas de nuestro país

Ya hemos analizado cómo la redacción del nuevo precepto introducido en

⁹⁹ En palabras de I. MARÍN ALONSO, *op. cit.*, p. 375, «la tecnología de la información y comunicación plantea también otras cuestiones relativas a las condiciones de trabajo en el empleo público y al carácter neutro de la misma. En este caso, la problemática se presenta en relación al temor de que el uso continuado y permanente de los instrumentos tecnológicos pueda, por un lado, invadir o difuminar la frontera entre el tiempo de trabajo y el de no trabajo al confundir “conectividad” con “disponibilidad” y, por otro lado, ocasionar daños, psicosociales o no, a los mismos». Para M.L. MARTÍN HERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 130 y p. 131, «Resulta obvio que, como consecuencia de los profundos y constantes cambios que se han produciendo en el mundo del trabajo en los últimos años (introducción de nuevas tecnologías en el trabajo, nuevas formas de prestar servicios profesionales, nuevas condiciones de trabajo, nuevas formas de organización empresarial, nuevos tipos de trabajo, digitalización del trabajo, nuevos tipos de trabajadores, robotización, internet de las cosas, nuevos materiales y sustancias como los nanomateriales, etc.) los trabajadores se encuentran expuestos a nuevos riesgos laborales – riesgos emergentes – cuya prevención requiere la adopción de medidas de seguridad novedosas y adecuadas, especialmente de carácter organizativo, que van a incidir necesariamente en algunas de las más importantes facultades integradas en el poder de dirección empresarial». Además de lo anteriormente expuesto, para esta A., «hay que tener presente que cada vez en mayor medida las nuevas formas de organización empresarial y de prestar servicios profesionales están dando lugar a una desaparición del lugar físico del trabajo organizado y controlado por el empresario, lo cual dificulta que los empleadores puedan proteger de manera adecuada a estos trabajadores – cada vez más numerosos – aplicando el régimen general, previsto básicamente para los empleados que ejecutan sus respectivas prestaciones de servicios profesionales en las instalaciones de la empresa, y reclama la necesidad de buscar fórmulas alternativas de protección de los mismos adaptadas a las nuevas circunstancias».

¹⁰⁰ Véase E. GARRIDO PÉREZ, *La cuestión de género en los mecanismos de representación del personal*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *op. cit.*, pp. 139-170.

el TREBEP hace una remisión expresa a la negociación colectiva¹⁰¹ con el objeto de terminar de delimitar el alcance total del teletrabajo en el marco de las diversas AAPP de nuestro país. En ese sentido todas las normas que hemos venido analizando a lo largo de esta exposición venían también haciendo remisiones concretas a la negociación colectiva en relación con el tema en cuestión o con otros temas directa o indirectamente relacionados con el tema objeto de análisis. Concretamente, dentro del apartado 2 del art. 47-*bis* es donde de forma expresa se nos dice que el teletrabajo «Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio»¹⁰². Esta brevísima regulación conlleva una enorme complejidad en el desarrollo del mismo precepto como analizaremos a continuación. Con la dificultad añadida – desde nuestro punto de vista – de la consideración que se habría de tener en cuenta en relación al hilo conductor de este trabajo y de todo lo ya analizado hasta el momento. Es decir; en el marco regulatorio posterior a la aprobación del precepto, se habría de tener en consideración la perspectiva de género¹⁰³ en relación a dicha concreción vía negociación colectiva en el marco de nuestras instituciones y de nuestro empleo público si no queremos desmerecer los derechos de nuestras empleadas públicas¹⁰⁴.

Pero, tal y como hemos anunciado, esta remisión expresa a la negociación colectiva plantea un enorme problema de base. Por un lado, la regulación básica que contiene el art. 47-*bis* ha de ser concretada vía negociación colectiva en los diferentes niveles administrativos: la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales. Y por otro lado – opinión que comparte una parte importante de la doctrina –, los niveles de debilitación de la negociación colectiva en nuestro país ya

¹⁰¹ Con carácter general, véase A. OJEDA AVILÉS, *Negociación Colectiva de funcionarios públicos y trabajadores autónomos*, en A. OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, 2014, pp. 499-520.

¹⁰² Véase CCOO, *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*, 2020, y también UGT, *Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*, 2020.

¹⁰³ Vid. A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género, Labos, 2020, n. 3*, pp. 4-11.

¹⁰⁴ En ese sentido, también el [Dictamen CES n. 2/2020](#), cit., p. 11, en relación al Real Decreto-ley 28/2020 consideraba que «si bien es cierto que el Anteproyecto contiene remisiones y llamadas a la negociación colectiva para determinados aspectos (en unos casos como relación de complementariedad entre la norma estatal y el convenio, y en otros simplemente incidiendo en la libertad negocial genérica de las partes), el CES considera que la regulación proyectada debería basarse en el reconocimiento de un papel verdaderamente central y protagonista de la autonomía colectiva en esta materia».

llevan bastantes años poniéndose de manifiesto¹⁰⁵. Sin contar con el hecho ya mencionado de que el teletrabajo también debilita a la masa laboral provocando ciertos niveles de deslocalización y de pérdida de identidad colectiva¹⁰⁶.

Toda esta cuestión provoca el hecho de que se pueda “desdibujar” en parte el potencial reaccionario de la colectividad que se materializa en la negociación colectiva¹⁰⁷. No obstante todo ello, independientemente de que en alguna Administración en concreto el poder de la negociación colectiva ejerza una fuerza notoria, la realidad es que el debilitamiento de los sindicatos – y con ello la fuerza de la negociación colectiva – es algo que con los años se ha ido acuciando en nuestro país y en nuestro sistema de relaciones laborales y de relaciones de trabajo dentro de las AAPP. Aún así; de todo ello, lo más significativo al respecto de la regulación del art. 47-*bis* – desde nuestra humilde posición – es el efecto multiplicador que puede producirse cuando la norma remite a un desarrollo negociado colectivamente en cada una de las Administraciones. Con nuestra estructura territorial en el seno de las AAPP (Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales) y funcional del Sector

¹⁰⁵ Ya por el año 2006, Kahale Carrillo planteaba la no inmunidad de la negociación colectiva ante los cambios tecnológicos. Para este A., además de los problemas de afiliación que ya venían sufriendo los sindicatos en ese momento (cuestión que todavía perdura en el tiempo), la introducción de las NNIT y los cambios comportados originaron «nuevos problemas que las instituciones tradicionales y básicas del Derecho del Trabajo no pueden solucionar» (D.T. KAHALE CARRILLO, [Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿avance o retroceso?](#), en [Revista de Derecho](#), 2006, n. 25, p. 295). Cuestión esta que, en cierta manera, como venimos observando, se sigue produciendo en los momentos actuales aunque con distintos matices y distinta problemática.

¹⁰⁶ Para H. ÁLVAREZ CUESTA, [op. cit.](#), p. 191, «la representación colectiva [...] no resulta del todo superflua de atender al creciente individualismo que se promueve y alimenta en las prestaciones de servicios marcadas por la desaparición de un centro de trabajo físico y las dificultades que conllevan las relaciones colectivas en un mundo cada vez más digitalizado». Para mayor abundamiento *vid. in extenso* D. GUTIÉRREZ COLOMINAS, [El papel de la negociación colectiva en la representación colectiva: puntos críticos sobre su regulación e instrumentación](#), en [Temas laborales](#), 2020, n. 152, pp. 169-195.

¹⁰⁷ Ya por el año 2008, Á. BELZUNEGUI ERASO, [op. cit.](#), p. 143, hablaba del hecho de que «Los sindicatos consideran, asimismo, que con el teletrabajo se dificulta la conexión de los representantes sindicales con sus representados, así como de éstos con el propio sindicato». Una de las medidas que se empezaron a plantear los sindicatos en aquel momento era la de «garantizar la interlocución para los teletrabajadores en los convenios colectivos de empresa». Para este A., y en aquel momento, «en el caso de España se puede afirmar que el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo no ha llevado a los interlocutores a adoptar líneas de actuación consensuadas para la regulación del teletrabajo, a pesar de que haya habido una cierta voluntad de compromiso para acercar las recomendaciones incluidas en el AMET al diálogo social».

Público va a producirse una difusa y compleja regulación.

Como punto de partida, la concreción del precepto vía negociación colectiva se contemplaría por un lado dentro de la Administración General del Estado para esta y para sus organismos autónomos, entidades públicas y agencias estatales, etc. Por su parte, las 17 Comunidades Autónomas – cada una dentro de los márgenes que les permite la Constitución, los Estatutos de Autonomía y la legislación estatal básica – comportarían cada una de ellas su propia concreción del precepto. Y por último, en relación a las Entidades Locales, los datos cuantitativos son mucho más considerables y significativos en cuanto a los relativos obtenidos en relación a las otras Administraciones¹⁰⁸.

Como se puede observar, el arco abierto a la negociación colectiva es de gran inmensidad y con un gran cantidad de entidades y Administraciones dispares y diversas que tendrán que aplicar y concretar estos preceptos básicos y generalistas que aportan más sombras que luces y que; en el futuro, de seguro que generarán criterios desiguales y dispares, además de una conflictividad y litigiosidad que auguramos que estará más que asegurada. Todo ello sin contar con el matiz de la complejidad que supone la negociación colectiva ante tan gran ingente cantidad de Administraciones con tantas particularidades¹⁰⁹. Y sin tener en cuenta; claro está, todo el Sector Público institucional de nuestro país (empresas públicas y sociedades estatales, etc.) que; aunque de entrada no le sería aplicable dicha regulación, pero derivado de la complejidad del entramado de normativa administrativa y laboral de seguro que genera más de un problema futurible al respecto¹¹⁰. Con la actual configuración se corre el riesgo de provocarse una “entropía”

¹⁰⁸ Según los datos aportados por el GOBIERNO DE ESPAÑA, [Entidades Locales](#), las entidades que forman parte de la Administración Local son: a) 50 Provincias, 43 con Diputación Provincial (7 de las Diputaciones están integradas o fusionadas con la Comunidad Autónoma por ser CCAA con una sola provincia); b) Municipios (8.131, datos del [INE](#)), Municipios son la entidad básica de organización territorial del Estado al frente de los mismos están los Ayuntamientos; c) Islas; hay 11 Islas: 4 forman parte de las Islas Baleares y 7 de Canarias; en ellas hay Consejos y Cabildos Insulares; d) Entidades Locales más pequeñas e incluidas en los municipios, 3.719 se denominan de distintas formas: pedanías, parroquias (son comunes por ejemplo en Galicia); e) Entidades Locales superiores al municipio, formadas por la asociación de varios municipios (81 Comarcas, 3 Áreas Metropolitanas y 1.008 Mancomunidades).

¹⁰⁹ En cuanto a la negociación colectiva en el sector público *vid. in extenso* J. GARCÍA BLASCO (dir.), [La negociación colectiva en el sector público](#), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019, y también M. RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, [Las nuevas tecnologías en la empresa. Guía de negociación](#), Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006.

¹¹⁰ Tal y como se ha puesto de manifiesto en otros ámbitos del a función pública. Véase como ejemplo J. BAQUERO AGUILAR, [El “indefinido no fijo” y el sector público en nuestro país](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), 2020, n. 1, pp. 291-295.

regulatoria que descompensará aún más el ya desestructurado sistema de relaciones de trabajo dentro de las AAPP de nuestro país¹¹¹. En ese sentido, corremos el riesgo de alcanzar un nivel de “taificación” regulatoria donde cada Administración puede desarrollar vía negociación colectiva los aspectos genéricos contemplados en el art. 47-*bis* – cosa que dependerá de lo que establezca cada CCAA en su desarrollo y del espacio que deje a las EELL – que hacen una remisión constante a la negociación colectiva y a la normativa vigente que; también, en muchas ocasiones, contiene una redacción tan genérica que habrán de ser los Tribunales los que maticen muchas de las cuestiones que se susciten al respecto de todo lo que venimos analizando.

Desde nuestra humilde opinión – y siempre bajo mejor criterio u opinión –, la argamasa utilizada para el planteamiento y el desarrollo legal del teletrabajo en las AAPP ha obtenido unos mimbres poco sólidos y un más que parco desarrollo jurídico. Con lo cual; para que no suceda una regulación de «geometría variable»¹¹² dependiente del poder de negociación de cada Administración de los agentes sociales inmersos en dichos procesos negociatorios, se ha de contemplar también la posibilidad de marcar por parte de las CCAA un desarrollo normativo más o menos homogeneizado en conjunción con la negociación colectiva si no queremos terminar con un sinfín de regulaciones diversas y; en ocasiones, hasta contrapuestas¹¹³. Puesto que, de no ser así, la conflictividad y futura litigiosidad ante los Tribunales estará más que asegurada. Sin contar con el problema de la *atomización* de las relaciones laborales en cada una de las Administraciones de nuestro país¹¹⁴.

De manera que para que no se produzca una *diáspora* regulatoria y una desatención a todas las cuestiones que hemos venido analizando a lo largo de todo este trabajo; la compleja, extensa y diversa masa negociatoria habría de tener en cuenta todas este análisis que hemos venido abordando al objeto

¹¹¹ Véase al respecto de la cuestión R. JIMÉNEZ ASENSIO, [La función pública en tiempos de pandemia](#), en [La Mirada Institucional](#), 10 mayo 2020.

¹¹² Obsérvese el tratamiento otorgado al estado de la cuestión por parte de R. JIMÉNEZ ASENSIO, [La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia](#), ponencia presentada en el *Seminari sobre relacions col·lectives*, Federació de Municipis de Catalunya, 29 septiembre 2020.

¹¹³ Véase la interesante reflexión que hace al respecto de la cuestión R. JIMÉNEZ ASENSIO, [Las paradojas de la regulación del teletrabajo \(Dualidad entre el empleo público y privado\)](#), en [La Mirada Institucional](#), 23 septiembre 2020.

¹¹⁴ *Vid. in extenso* C. SÁEZ LARA, F. NAVARRO NIETO (coords.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Siglo XXI. Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, Bomarzo, 2020.

de atender de una forma adecuada y correcta a los derechos de las empleadas públicas de nuestro país con el único objetivo de preservar, afianzar y ampliar los derechos de este colectivo¹¹⁵.

7. Conclusiones

El Covid-19 ha tenido un impacto enorme en la sociedad en general y en las relaciones de trabajo en el marco de las AAPP en particular. De tal forma que la crisis sanitaria ha actuado como “acelerante” tanto en el desarrollo e inversión tecnológica como en la inserción del teletrabajo como mecanismo para hacer frente a la pandemia. En el caso del teletrabajo lo ha hecho de una forma tan apresurada que se estima que, en pocos meses, se ha llegado a alcanzar un nivel de implantación tal que en circunstancias normales hubiésemos tardado alrededor de unos diez años en conseguir.

La regularización normativa del teletrabajo ha sido una de las prioridades del legislador con el ánimo de preceptuar tanto los derechos como las obligaciones de los empleados públicos de nuestras instituciones. Pero su desarrollo legal ha sido tan escueto y con tal nivel de indefinición que desde la propia configuración del precepto legal se remite expresamente a la negociación colectiva para que desde la misma se desarrollen y se concreten los diferentes aspectos que han de regular esta nueva realidad. El problema de base fundamental ante dicha situación parte, desde nuestro punto de vista, del gran número de aspectos que se han de desarrollar y concretar, así como del enorme arco de negociación colectiva con el que nos encontramos derivado de nuestra descentralización administrativa.

Nos centramos en este trabajo en los aspectos fundamentales que se habrán de tener en cuenta en dicha derivación en relación a las particularidades que presentan las empleadas públicas de nuestro país. Sin duda, todo un reto para la negociación colectiva en sus distintos niveles que, de no tener en cuenta dichas consideraciones desde la perspectiva de género, se podría incurrir en una desprotección y en una merma de derechos de las empleadas públicas en relación con la implantación del teletrabajo en el marco de las relaciones de trabajo de nuestras AAPP.

¹¹⁵ *Vid.* M.I. ORDÓNEZ CASADO, *Un recorrido histórico por las normas internacionales, europeas y estatales sobre las políticas de empleo desde la perspectiva de género*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *op. cit.*, pp. 259-280; F. VIGO SERRALVO, *La normativa laboral de fomento de la paridad entre sexos*, *ibidem*, pp. 281-302.

8. Bibliografía

AA.VV., *Nuevos tiempos para la función pública. Propuestas para atraer y desarrollar el talento en la Administración General del Estado*, INAP, 2017

ALMONACID LAMELAS V., [Regulado el teletrabajo para las AAPP: el nuevo artículo 47 bis del TREBEP](#), en *El Consultor de los Ayuntamientos*, 2020, n. 11

ÁLVAREZ CORTÉS J.C., *La protección de datos de carácter personal en el ámbito de la relación laboral como derecho fundamental inespecífico (art. 18.4 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020

ÁLVAREZ CORTÉS J.C., *Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social: el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56

ÁLVAREZ CORTÉS J.C., *Bonificaciones y reducciones como incentivos a la contratación de las mujeres*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019

ÁLVAREZ CUESTA H., [Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia](#), en *Lan Harremanak*, 2020, n. 43, pp. 175-201

ÁLVAREZ DEL CUVILLO A., [La delimitación del derecho a la intimidad de los trabajadores en los nuevos escenarios digitales](#), en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, pp. 275-292

ÁLVAREZ GONZÁLEZ E.M., [Técnica legislativa y disfunciones de las técnicas normativas en España. Retos actuales](#), en *Revista Vasca de Administración Pública*, 2020, n. 117, pp. 17-73

ANGHEL B., COZZOLINO M., LACUESTA A., [El teletrabajo en España](#), en *Boletín Económico Banco de España*, 2020, n. 2

AYALA DEL PINO C., *La conciliación de la vida familiar y laboral en España y Colombia*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2015, n. 385, pp. 93-130

BAQUERO AGUILAR J., [El “indefinido no fijo” y el sector público en nuestro país](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 291-295

BAQUERO AGUILAR J., [Reseña de “Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica”](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 318-322

BAYLOS GRAU A., *Desigualdad, vulnerabilidad y precariedad en el análisis jurídico de género*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015

- BELZUNEGUI ERASO Á., *Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública*, en *Revista Internacional de Organizaciones*, 2008, n. 1, pp. 129-148
- CARRODEGUAS MÉNDEZ R., *La nueva regulación jurídica del teletrabajo en España y su incidencia en el ámbito de la Administración Pública*, en *elconsultor.laley.es*, 24 septiembre 2020
- CCOO, *El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral*, 2020
- CCOO, *Orientaciones para la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva*, 2020
- CRIADO J.I. (ed.), *Nuevas tendencias en la gestión pública. Innovación abierta, gobernanza inteligente y tecnologías sociales en unas administraciones públicas colaborativas*, INAP, 2017
- CRUZ VILLALÓN J., *Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía*, en *Temas laborales*, 2017, n. 138, pp. 13-47
- CRUZ VILLALÓN J., *Derecho a la propia imagen y discriminación de la mujer en el trabajo*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015
- CRUZ VILLALÓN J., GARRIDO PÉREZ E., FERRADANS CARAMÉS C. (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015
- DE LA PUEBLA PINILLA A., *Trabajo a distancia y teletrabajo: una perspectiva de género*, *Labos*, 2020, n. 3, pp. 4-11
- DE VAL TENA A.L., *Derecho al secreto de las comunicaciones (art. 18.3 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIERNO, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020
- DELGADO JIMÉNEZ A., *La videovigilancia de los trabajadores mediante cámaras ocultas: el caso López Ribalda y otros C. España (STEDH de 17 de octubre de 2019)*, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2020, n. 2, pp. 118-142
- FABRA VALLS M.J., BLASCO DÍAZ J.L. (eds.), *La administración electrónica en España: experiencias y perspectivas de futuro*, Universitat Jaume I, 2007
- FALGUERA BARÓ M.À., *Comentarios sobre la regulación excepcional derivada de la COVID-19 en materia procesal y de procedimientos administrativos*, en *Ciudad del Trabajo*, 2020, n. 32, pp. 132-159
- FERNÁNDEZ GONZÁLEZ C., *El papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el control del cumplimiento de la normativa aplicable*, en *Lex Social*, 2019, n. 2, pp. 520-542
- FERNÁNDEZ PROL F., *Tiempos de vida y de trabajo: el impacto de las TICs*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, p. 259-274

FERNÁNDEZ RAMÍREZ M., *Sobre la eficiencia actual del modelo normativo español de prevención de riesgos laborales. En especial a la luz de los nuevos retos 4.0*, en *Temas laborales*, 2020, n. 153, pp. 101-148

GARCÍA BLASCO J. (dir.), *La negociación colectiva en el sector público*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2019

GARCÍA-SALIRROSAS E.E., SÁNCHEZ-POMA R.A., *Prevalence of Musculoskeletal Disorders in University Teachers Who Perform Teletwork in Covid-19 Times*, en *SciELO*, 24 julio 2020

GARRIDO PÉREZ E., *La cuestión de género en los mecanismos de representación del personal*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015

GOBIERNO DE ESPAÑA, *Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas*

GOBIERNO DE ESPAÑA, *Plan España Digital 2025*

GÓMEZ SALADO M.Á., *La extinción objetiva del contrato de trabajo por faltas de asistencia y la protección de las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019

GÓMEZ SALADO M.Á. (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019

GONZÁLEZ MARTÍNEZ J.A., *Medidas excepcionales en materia de Seguridad Social durante el COVID-19*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 136-175

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

IGARTUA MIRÓ M.T., *La obligación de seguridad 4.0*, en *Temas Laborales*, 2020, n. 151, pp. 327-342

INE, *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-17*, Cifras INE, 2020, n. 2

INSHT, *Teletrabajo: criterios para su implantación*, NTP, 1996, n. 412

INSSBT, *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*, NTP, 2018, n. 1123

JIMÉNEZ ASENSIO R., *La nueva regulación sobre el teletrabajo: análisis del marco normativo. Protección de los derechos digitales de los empleados públicos y de los ciudadanos en el sistema del trabajo a distancia*, ponencia presentada en el *Seminari sobre relacions col·lectives*, Federació de Municipis de Catalunya, 29 septiembre 2020

JIMÉNEZ ASENSIO R., *Las paradojas de la regulación del teletrabajo (Dualidad entre el empleo público y privado)*, en *La Mirada Institucional*, 23 septiembre 2020

- JIMÉNEZ ASENSIO R., [*La función pública en tiempos de pandemia*](#), en [*La Mirada Institucional*](#), 10 mayo 2020
- KAHALE CARRILLO D.T., [*Las nuevas tecnologías en las relaciones laborales: ¿avance o retroceso?*](#), en [*Revista de Derecho*](#), 2006, n. 25, pp. 291-309
- LÓPEZ BALAGUER M., RAMOS MORAGUES F., [*Control empresarial del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral desde la perspectiva del derecho a la protección de datos y a la intimidad*](#), en [*Lex Social*](#), 2020, n. 2, pp. 519-525
- LÓPEZ FERNÁNDEZ R., [*Los servicios de prevención de riesgos laborales en tiempos del coronavirus*](#), en [*Lan Harremanak*](#), 2020, n. 43, pp. 202-215
- LÓPEZ INSUA B.M., *Derecho a la vida y a la integridad física (art. 15 y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020
- LOUSADA AROCHENA F., *Acoso y violencia sexual y sexista, y en especial su tratamiento en la negociación colectiva*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015
- LUQUE PARRA M., GINÈS I FABRELLAS A., [*Teletrabajo y prevención de riesgos laborales*](#), CEOE, 2016
- MARÍN ALONSO I., [*Digitalización e innovación tecnológica en la AAPP: la necesaria redefinición de los derechos de los empleados públicos*](#), en [*Temas Laborales*](#), 2020, n. 151, pp. 373-396
- MARTÍN HERNÁNDEZ M.L., [*El futuro de la seguridad y salud en el trabajo: perspectiva política y normativa*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2020, n. 1, pp. 121-151
- MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2019
- MOLINA NAVARRETE C., *Derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE y normas concordantes)*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIerno, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020
- MOLINA NAVARRETE C., [*La pretendida “prohibición del cese laboral” en tiempos de COVID-19*](#), en [*Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*](#), 2020, n. 1, pp. 84-102
- MONEREO PÉREZ J.L., [*La renta mínima garantizada como medida estructural del sistema de Seguridad Social en la “Sociedad del Riesgo”*](#), en [*Lex Social*](#), 2020, n. 2, pp. 424-505
- MONEREO PÉREZ J.L., [*Por un nuevo pacto social garantista de los derechos fundamentales para afrontar la crisis y la recuperación*](#), en [*Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*](#), 2020, n. 1, pp. 16-83

MONEREO PÉREZ J.L., ORTEGA LOZANO P.G., *Derecho de información (art. 20. d) CE y normas concordantes*, en J.L. MONEREO PÉREZ, F. VILA TIERNO, J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020

MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., [La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre \(A propósito de la crisis sanitaria provocada por el COVID 19 y las medidas legales adoptadas\)](#), en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 23, pp. 11-53

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

MONEREO PÉREZ J.L., VILA TIERNO F., ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (dirs.), *Derechos laborales fundamentales inespecíficos*, Comares, 2020

MONREAL BRINGSVAERD E.J., THIBAUT ARANDA J., JURADO SEGOVIA Á. (coords.), *Derecho del Trabajo y nuevas tecnologías. Estudios en homenaje al Profesor Francisco Pérez de los Cobos Orihuel (en su 25º Aniversario como Catedrático de Derecho del Trabajo)*, Tirant lo Blanch, 2020

MONTOYA MEDINA D., [Nuevas relaciones de trabajo, disrupción tecnológica y su impacto en las condiciones de trabajo y empleo](#), en *Revista de Treball, Economia i Societat*, 2019, n. 92

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

OIT, [La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición. Estimaciones actualizadas y análisis](#), Observatorio de la OIT, 30 junio 2020

OJEDA AVILÉS A., *Negociación Colectiva de funcionarios públicos y trabajadores autónomos*, en A. OJEDA AVILÉS, *Compendio de Derecho Sindical*, Tecnos, 2014

ORDÓNEZ CASADO M.I., *Un recorrido histórico por las normas internacionales, europeas y estatales sobre las políticas de empleo desde la perspectiva de género*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019

PARDO L., [Aplicación de las nuevas tecnologías en la Administración pública](#), en *Revista de Contabilidad y Dirección*, 2011, n. 13, pp. 105-126

POQUET CATALÁ R., [La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador](#), en *Lex Social*, 2018, n. 1, pp. 113-135

QUINTANILLA NAVARRO B., *Evaluación y seguimiento de Planes de Igualdad*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015

RECHE TELLO N., *El derecho al trabajo en tiempos de excepcionalidad constitucional: la regulación laboral en torno al COVID-19 en España*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 70-135

- REQUENA MONTES Ó., *Derecho a la desconexión digital: un estudio de la negociación colectiva*, en *Lex Social*, 2020, n. 2, pp. 541-560
- RODRÍGUEZ ESCANCIANO S., *La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes*, en *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 2020, n. 22, pp. 39-72
- RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER M., FERNÁNDEZ LÓPEZ M.F., *Discriminación de género y “otras” discriminaciones: la discriminación múltiple a las mujeres*, en J. CRUZ VILLALÓN, E. GARRIDO PÉREZ, C. FERRADANS CARAMÉS (coords.), *Tutela y promoción de la plena integración de la mujer en el trabajo. Libro homenaje a la profesora Teresa Pérez del Río*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015
- RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO M., *Las nuevas tecnologías en la empresa. Guía de negociación*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2006
- ROJO TORRECILLA E., *Texto comparado, y anotaciones, de la primera versión del Anteproyecto de Ley de trabajo a distancia (20 de junio) y del último documento presentado a los agentes sociales (1 de septiembre). Mucho más que meros retoques: del derecho de la persona trabajadora a la potenciación de la intervención empresarial y la regulación pactada*, en www.eduardorojotorrecilla.es, 5 septiembre 2020
- ROSENBAUM CARLI F., *El teletrabajo dependiente: cuestiones centrales a torno a su regulación*, en *Revista Jurídica del Trabajo*, 2020, n. 2, pp. 285-303
- RUIZ LÓPEZ P., PULLAS TAPIA P., PARRA PARRA C.A., ZAMORA SÁNCHEZ R., *La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar*, en *Revista de Comunicación de la SEECI*, 2017-2018, n. 44, pp. 33-51
- RUIZ SANTAMARÍA J.L., *Prevención de riesgos laborales y COVID-19: intervención de la ITSS y novedades jurisprudenciales en relación a esta materia*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, pp. 244-251
- SÁEZ LARA C., NAVARRO NIETO F. (coords.), *La negociación colectiva ante los retos sociolaborales del Sículo XXI. Libro en Memoria de la profesora María José Rodríguez Crespo*, Bomarzo, 2020
- SAGASTIZABAL EMILIO-YUS M., *La triple presencia. Estudio sobre el trabajo doméstico-familiar, el empleo y la participación socio-política*, Universidad del País Vasco, 2020
- SÁNCHEZ SÁNCHEZ Z. (coord.), *Nuevas Tecnologías, Administración y Participación Ciudadana*, Comares, 2010
- SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO C., *La lucha contra la exclusión socio-laboral en España: 1990-2020*, en *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 2020, n. 1, pp. 5-14
- SANGUINETI RAYMOND W., *¿La hora del teletrabajo?*, en *Trabajo y Derecho*, 2020, n. 66
- SEMPERE NAVARRO A.V., *El Derecho Laboral, la pandemia y las preposiciones*, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 2020, n. 964

- SIERRA BENÍTEZ E.M., [*La consolidación del teletrabajo y las variantes subjetivas en el Derecho del Trabajo*](#), en [*Revista Jurídica del Trabajo*](#), 2020, n. 2, pp. 269-284
- SIERRA HERNAIZ E., [*El papel de la negociación colectiva en el tratamiento de los datos personales de los trabajadores*](#), en [*Temas laborales*](#), 2020, n. 152, pp. 115-138
- TORRES GARCÍA B., [*Sobre la regulación legal de la desconexión digital en España: valoración crítica*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2020, n. 1, pp. 239-261
- TRUJILLO PONS F., *La “desconexión digital” en el ámbito laboral*, Tirant lo Blanch, 2020
- UGT, [*Gestión del teletrabajo en la negociación colectiva*](#), 2020
- VALLECILLO GÁMEZ M.R., [*El derecho a la desconexión digital: perspectiva comparada y riesgos asociados*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*](#), 2020, n. 1, pp. 210-238
- VAQUERO GARCÍA A., [*Nuevos retos laborales ante la digitalización: un análisis desde la perspectiva económica*](#), en [*Temas Laborales*](#), 2020, n. 151, pp. 311-326
- VIGO SERRALVO F., *La protección jurídico-laboral de los trabajadores temporales en la normativa de emergencia. Comentario crítico*, en F. VILA TIERNO (dir.), *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum, 2020
- VIGO SERRALVO F., *La normativa laboral de fomento de la paridad entre sexos*, en M.Á. GÓMEZ SALADO (dir.), *Estudios sobre la mujer trabajadora y su protección jurídica*, Laborum, 2019
- VILA TIERNO F., *Crisis del empleo en la situación generada por el COVID-19. Antecedentes*, en F. VILA TIERNO (dir.), *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum, 2020
- VILA TIERNO F. (dir.), *La respuesta normativa a la crisis laboral por el COVID-19*, Laborum, 2020
- WOLTERS KLUWER, [*Registro horario y teletrabajo*](#), en www.wolterskluwer.com/es, 7 julio 2020

Normativa

- AGENCIA ESTATAL BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, [*COVID-19: Derecho Europeo y Estatal*](#), 2020
- Dictamen CES 22 julio 2020, n. 2, [*Sobre el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*](#)

[Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social](#), en *BOE*, 22 julio 2015, n. 174

[Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos](#), en *BOE*, 23 junio 2007, n. 150

[Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales](#), en *BOE*, 6 diciembre 2018, n. 294

MINISTERIO DE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, [Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado](#), 2006

[Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales](#), en *BOE*, 3 junio 2006, n. 149

[Orden ETD/920/2020, de 28 de septiembre, por la que se crea y regula el Consejo Consultivo para la Transformación Digital](#), en *BOE*, 1º octubre 2020, n. 260

[Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro](#), en *BOE*, 3 diciembre 2020, n. 316

[Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#), en *BOE*, 18 julio 2018, n. 173

[Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos](#), en *BOE*, 10 diciembre 2015, n. 295

[Resolución de 22 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la función pública en el marco del diálogo social 2010-2012](#), en *BOE*, 26 octubre 2009, n. 258

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo