

EAPC - Comentaris d'actualitat en matèria de personal al servei de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic



EL règim jurídic del teletreball a les administracions públiques (I)

02-04-2020

La crisi del coronavirus SARS-CoV-2 ha precipitat la implementació del teletreball a domicili. En aquest sentit, la [Guia](#) publicada pel Ministeri de Treball sobre l'actuació en l'àmbit laboral en relació amb el coronavirus, assenyala aquesta forma d'organització de la relació laboral com una clara alternativa a altres opcions molt més restrictives; això sí, s'enfoca com una mesura voluntària, extraordinària i de caràcter estrictament temporal. Més contundent és el recent Decret llei 8/2020, de 17 de març, que qualifica el treball a distància com a mesura a adoptar amb caràcter preferent i prioritari.

En l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, després de les diferents proves pilot dutes a terme, s'ha iniciat el procés d'implementació definitiva del teletreball amb una afectació inicial al personal que és objecte de trasllat al Districte Administratiu de la Generalitat a Barcelona; no obstant això, la irrupció d'aquesta pandèmia ha obligat a generalitzar la prestació de serveis a distància.

El teletreball a temps complet com a solució d'emergència per respondre a l'impacte de la crisi sanitària, no s'hauria de constituir com a referent per a una implementació futura d'aquesta modalitat de prestació de serveis. Certament, no es donen les circumstàncies més idònies, ni personals ni professionals, perquè l'experiència del teletreball en les organitzacions que no estan preparades acabi sent un èxit. Això no vol dir que no se'n puguin treure algunes conclusions, com tot el que es refereix als aspectes tecnològics i de seguretat de les comunicacions. També poden esdevenir noves oportunitats d'aprenentatge les accions col·laboratives telemàtiques i el replantejament i la revisió de la necessitat dels desplaçaments i viatges en molts casos.

Més enllà de solucions conjunturals i extraordinàries, la fórmula del teletreball no ha arrelat a l'Estat espanyol. Les dades ho corroboren. Segons Eurostat, únicament el 4,3% de les persones treballadores de l'Estat espanyol fa ús d'aquesta modalitat de prestació de serveis en remot, mentre que a països com Àustria és del 10% i als Països Baixos, del 14%.

Un dels motius d'aquest desinterès pel teletreball ha estat precisament l'escassa atenció que li ha prestat el legislador estatal. Si tenim en compte que l'Acord marc europeu sobre teletreball és del juliol del 2002, resulta desconcertant la manca de voluntat de contribuir a impulsar-lo. El cert és que només trobem unes breus i genèriques referències en l'Estatut dels treballadors, fruit de les modificacions puntuals dels anys 2012 i 2019 i, de manera més que preocupant, ens trobem amb el silenci absolut de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, text que va ser objecte d'una refosa l'any 2015.

Tampoc no podem dir que la negociació col·lectiva sigui exemplar. És significatiu que només al voltant del 3% dels acords laborals subscrits durant aquests darrers cinc anys recullin clàusules específiques relatives al teletreball.

L'esforç normatiu més destacable és, sens dubte, el que han dut a terme les comunitats autònomes i les administracions locals mitjançant les múltiples proves pilot i les diferents regulacions reglamentàries adreçades al personal que presta serveis al sector públic. Però, tot i així, tampoc no podem afirmar que siguin clars models d'èxit, i una prova més que a l'Estat espanyol la mitjana de funcionaris que teletreballa és del 6,7%, davant del 17% a Europa i del destacable 51% a Suïssa.

L'objecte d'aquest apunt és emmarcar jurídicament aquesta fórmula de prestació de serveis i destacar els punts més crítics del seu règim jurídic. No podem ignorar que, si bé el teletreball representa una nova manera d'entendre les relacions de treball que comporta avantatges incontestables, també planteja nous conflictes jurídics i multitud de reptes per als responsables de recursos humans.

L'Acord marc europeu sobre el teletreball del 2002: un impuls no vinculant

L'[Acord marc europeu sobre el teletreball](#), de 16 de juliol de 2002 (en endavant, Acord marc), defineix el teletreball com una forma d'organització i/o realització del treball, emprant les tecnologies de la informació en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en el qual un treball que es podia fer als locals de l'empresa es fa fora d'aquests locals de manera regular.

L'Acord marc estableix, resumidament, tres característiques essencials en matèria de teletreball:

- El caràcter voluntari i reversible.
- El principi d'igualtat de tracte entre els teletreballadors i els treballadors presencials comparables en tot el que es refereix a les condicions d'ocupació, en concret, els drets de formació i promoció professional i l'exercici de drets col·lectius.
- La responsabilitat empresarial en relació amb la protecció de dades, el respecte a la vida privada i la intimitat de la persona teletreballadora, la posada a disposició dels equipaments necessaris i la protecció de la seguretat i la salut.

El cert és que des d'Europa no s'ha volgut elaborar una directiva, i la referència més important, l'Acord marc, no és un instrument vinculant ni per als estats membres ni per als particulars, sinó que la implementació efectiva de l'Acord marc depèn del diàleg social i, en concret, de l'aplicació pràctica dels acords interconfederals per a la negociació col·lectiva.

La regulació laboral del teletreball: les reformes del 2012 i el 2019

Pel que fa a l'Estat espanyol, l'article 13 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la [Llei de l'Estatut dels treballadors](#) (en endavant, TRET), defineix el treball a distància com el treball en què la prestació de l'activitat laboral es fa de manera

preponderant al domicili de la persona treballadora o en el lloc lliurement triat per aquesta, de manera alternativa al desenvolupament presencial al centre de treball de l'empresa.

Un cop definit el teletreball, la norma estatutària en dibuixa els trets característics:

- La necessària formalització per escrit.
- La igualtat de drets respecte dels treballadors presencials, especialment els retributius.
- La garantia d'accés a la formació professional.
- El dret a la protecció en matèria de seguretat i salut amb l'aplicació expressa de la [Llei 31/1995, de 8 de novembre](#), de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament.
- La garantia de l'exercici dels drets de representació col·lectiva.

No s'ha de confondre el treball a distància que regula el TRET amb el teletreball, atès que aquest darrer té com a característica essencial la prestació dels serveis mitjançant la utilització de les tecnologies de la informació i la comunicació (TIC), per tant, es podria considerar com un subtipus del primer. També cal destacar que la reforma del 2012 va abandonar el concepte de *treball a domicili* pel més genèric de *treball a distància*, que dona cabuda d'aquesta manera a qualsevol altra forma de treball no presencial.

Respecte de la regulació del TRET, podem observar que incorpora la major part dels drets i les obligacions establerts en l'Acord marc, llevat del caràcter reversible i la referència explícita a la protecció de dades, vida privada i intimitat de la persona teletreballadora, circumstància que ha estat esmenada en la [Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre](#), de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

L'altra referència explícita del TRET al treball a distància s'ha incorporat recentment amb el Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Amb la modificació de l'apartat 8 de l'article 34, es reconeix el dret dels treballadors a sol·licitar adaptacions de la durada i la distribució de la jornada de treball, en l'ordenació del temps de treball i en la forma de prestació, incloent-hi la prestació del treball a distància, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

S'observa, per tant, un reconeixement explícit del dret dels treballadors a sol·licitar el teletreball amb la finalitat de conciliar la vida familiar i laboral, condicionat als termes i els criteris establerts en la negociació col·lectiva i, si no n'hi ha, en la negociació individual. Curiosament, la norma esmenta exclusivament la conciliació de la vida familiar i laboral sense referències a la conciliació de la vida personal i laboral. De la seva configuració es desprèn la inexistència d'un dret d'exercici directe i unilateral per part dels treballadors, sinó que és un dret a "sol·licitar" el teletreball que requereix necessàriament que sigui autoritzat per l'organització. En cas que no hi hagi desplaçament per la via de la negociació col·lectiva, el fet de sol·licitar-ho fa que calgui iniciar una negociació durant un període màxim de 30 dies. Es pot denegar si existeixen raons objectives, per la qual cosa l'organització ha d'explicitar per escrit quines són les raons que ho impedeixen (econòmiques, tècniques, organitzatives, productives, etc.), sense negatives genèriques mancades de fonament.

La referència més recent al teletreball té caràcter estrictament conjuntural i és conseqüència de la pandèmia de la COVID-19. El [Reial decret llei 8/2020, de 17 de març](#), de mesures urgents i extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19, regula en els articles 5

i 6 el caràcter preferent del treball a distància i el dret a l'adaptació de l'horari i la reducció de jornada, incloent-hi la prestació de treball a distància.

El teletreball a l'Administració general de l'Estat i a les comunitats autònomes

Pel que fa al teletreball aplicable al sector públic, s'ha de partir de la base de la inexistència de cap referència del legislador bàsic, ni tan sols tangencial, tot i que el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic és del 2015.

La regulació de les comunitats autònomes, amb més o menys èxit, ha estat certament més prolífica, fins i tot ens trobem amb algunes habilitacions legals en les normatives de funció pública. Trobem determinacions adreçades al personal de les administracions públiques a les comunitats autònomes de Castella i Lleó (Decret 9/2011, de 17 de març); País Basc (Decret 92/2012, de 29 de maig); Extremadura (Decret 127/2012, de 6 de juliol); Illes Balears (Decret 36/2013, de 28 de juny); Castella-la Manxa (Decret 57/2013, de 12 d'agost); la Rioja (Decret 45/2013, de 5 de desembre); Galícia (Ordre de 20 de desembre de 2013), i València (Decret 82/2016, de 8 de juliol).

La implementació del teletreball a l'Administració general de l'Estat està pràcticament aturada, tot i haver estat l'administració pública pionera en aquesta matèria. Mitjançant el Pla Concilia del 2005, es va engegar el primer pla pilot i, un cop conclòs, l'Ordre APU/1981/2006, de 21 de juny, va promoure l'extensió de l'experiència pilot a la resta dels departaments i organismes públics. Un cop transcorregut el període d'experimentació, es va elaborar el projecte de reial decret de regulació del teletreball, de 8 de maig de 2007, iniciativa que va quedar en via morta en el moment en què va cessar el ministre Jordi Sevilla, principal impulsor i defensor de la mesura.

El teletreball a l'Administració de la Generalitat: una regulació imminent

Pel que fa a l'Administració de la Generalitat, l'any 2008 la Secretaria de Funció Pública i Modernització de l'Administració va impulsar un projecte per incorporar el teletreball mitjançant la Instrucció 2/2008 sobre el pla pilot de teletreball. Un cop avaluada la primera experiència, es va decidir iniciar un segon pla pilot per poder avançar en una futura regulació normativa.

Actualment, ens trobem amb el recent Acord del Govern de la Generalitat (Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer) sobre mesures aplicables al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis a les dependències administratives que es traslladen al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya, i de ratificació de l'Acord de la Mesa Sectorial de Negociació del Personal d'Administració i Tècnic de 16 de desembre de 2019, que incorpora transitòriament la regulació de la prestació de serveis mitjançant la modalitat de teletreball i ratifica un acord sindical previ a aquest respecte. Per executar adequadament aquest Acord, es dicta la [Instrucció 1/2020, de 28 de febrer](#), sobre el procediment d'autorització per a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball al personal de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms que presta serveis al Districte Administratiu de la Generalitat de Catalunya a Barcelona.

En l'Acord del Govern GOV/28/2020 s'assenyalen les línies mestres de la futura reglamentació general del teletreball en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms, reglamentació que ja ha estat objecte de negociació amb la representació sindical i que actualment està en fase de tramitació.

A tot això, la irrupció de la crisi del coronavirus ha obligat a emprar aquesta modalitat de prestació de serveis a distància en els casos de prestació de serveis bàsics o estratègics i també de manera ocasional per necessitats dels serveis. Els criteris aplicables a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball els trobem en l'apartat 4 de la [Instrucció 3/2020, de 13 de març](#), sobre mesures preventives, de protecció i organitzatives aplicables al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb motiu de la crisi de la COVID-19. Alhora, l'Agència de Ciberseguretat de Catalunya ha publicat les [normes de ciberseguretat per prestar serveis en la modalitat de teletreball](#).

Deixant de banda les experiències i els resultats del teletreball conjuntural que poden derivar de la crisi del coronavirus, podem destacar quatre elements de la implementació del teletreball a l'Administració de la Generalitat que el diferencien de la resta de regulacions autonòmiques existents:

- La regulació vigent, aplicable inicialment al personal adscrit a les dependències del Districte Administratiu, no estableix un procediment de selecció d'aspirants sobre la base d'un nombre màxim de teletreballadors i tampoc no estableix quines són les funcions que exclusivament habiliten per teletreballar sinó que s'opta per les exclusions funcionals.
- D'altra banda, no s'exigeix un període mínim de permanència en el lloc de treball o exercint funcions anàlogues com a requisit per accedir al teletreball.
- Destaca, igualment, el fet que el teletreball no s'hagi de desenvolupar necessàriament al domicili de la persona teletreballadora.
- Finalment, incorpora l'anomenat "teletreball ocasional" amb motiu de la concurrència de circumstàncies excepcionals o necessitats dels serveis, com és el cas episodis ambientals de contaminació o d'altres situacions d'emergència o per dur a terme encàrrecs específics, concrets i urgents.

A banda de la regulació general, s'ha de tenir en compte que, en l'àmbit de la Generalitat, es pot acollir a la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, sense limitació quant a les jornades en què es teletreballa, el personal que s'incorpora després d'un tractament oncològic o d'altres malalties greus, de conformitat amb l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de 24 de juliol de 2019, ratificat mitjançant l'Acord del Govern de la Generalitat de 10 de setembre de 2019.

Els avantatges del teletreball

Els avantatges que el teletreball comporta per als empleats són diversos. Podem destacar que els permet optimitzar i flexibilitzar el temps de treball, la qual cosa genera més satisfacció, una reducció de l'estrès i la millora de la conciliació de la vida personal i familiar. Així mateix, és clar que comporta un estalvi de temps i de costos, en tant que s'eliminen els desplaçaments.

Els avantatges per a l'organització són també prou significatius. S'ha constatat que una implementació correcta del teletreball incrementa la productivitat, atesa l'absència de distraccions i d'interrupcions constants no voluntàries i una autogestió més adequada del temps de treball de cada persona. D'altra banda, millora el rendiment i la motivació com a conseqüència de l'esmentada satisfacció dels empleats, circumstància que té molt a veure amb l'anomenat "salari emocional". Així mateix, és un element que fomenta la confiança i impulsa la iniciativa i l'autonomia dels empleats i, en aquest sentit, reforça l'orientació del treball als resultats i al rendiment. El teletreball, com a mesura de flexibilitat laboral interna, també esdevé una forma de captació i retenció del talent a l'organització. La reducció de l'absentisme i dels accidents laborals, especialment *in itinere*, també és una de les conseqüències que ha estat comprovada.

Són evidents els avantatges que el teletreball comporta per a la societat, començant pel fet que facilita la integració de persones amb discapacitat i l'accessibilitat per a les persones amb mobilitat reduïda. Comporta, així mateix, una reducció de la congestió del trànsit i de les emissions de CO₂ i gasos d'efecte hivernacle. L'eliminació dels desplaçaments comporta un clar estalvi energètic i també és una fórmula idònia per fer front a situacions d'excepcionalitat, com ara la crisi del coronavirus o els efectes del temporal Glòria.

Els desavantatges del teletreball

Destaquen dos desavantatges de les fórmules de treball a distància, per sobre de la resta: d'una banda, l'aïllament i la sensació de pèrdua d'integració en l'organització i, de l'altra, el risc d'una disponibilitat excessiva com a conseqüència de la facilitat d'emprar les TIC que hi ha a l'abast.

Respecte del tema de l'aïllament i la sensació de desvinculació amb l'organització, en el seu moment va ser paradigmàtic el cas de l'empresa Yahoo que, per revertir la mesura, es va justificar en la pèrdua de valors corporatius i d'integració en la cultura empresarial. Hi afegia dos motius més: la dificultat del treball en equip per la pèrdua del vincle físic i la confiança que aquest genera i, a més, manifestava que les millors idees es generaven als passadissos, amb la coneixença d'altres professionals i amb reunions de treball improvisades. No obstant això, aquest inconvenient es minimitza clarament si s'implementen sistemes mixtos que combinen el treball presencial i el no presencial.

Pel que fa al problema de la disponibilitat excessiva, és a dir, que els horaris es poden tornar certament imprecisos, s'ha de dir que esdevé indispensable establir mesures per garantir la desconexió digital, com ara fixar franges horàries de disponibilitat obligatòries per interconnexió i coordinació més enllà de les quals no hi hauria el deure d'estar disponible i, en qualsevol cas, cal fixar una clara línia divisòria entre el temps de treball i el temps de descans.

També es fa indispensable que els teletreballadors adoptin mesures per prevenir el risc que pot comportar superposar tasques professionals i domèstiques en les mateixes franges horàries del teletreball.

La vulnerabilitat de la informació actualment ha deixat de ser un inconvenient des del punt de vista tecnològic, sens perjudici que calgui complir les normes o els criteris bàsics de seguretat i la necessitat de disposar d'una mínima formació a aquest respecte.

Finalment, en determinades ocasions es considera un inconvenient la impossibilitat de supervisió directa sobre els treballadors, circumstància que és fruit exclusivament de la desconfiança, perquè amb els registres d'activitat telemàtics és possible dur a terme un control del rendiment, fins i tot molt més exhaustiu.

Els llocs de treball susceptibles de teletreball

És clar que la totalitat de llocs de treball no es poden exercir mitjançant teletreball. Les funcions assignades són les que determinen aquest caràcter. Hi ha consens en la impossibilitat d'exercir el treball a distància en els llocs de treball amb funcions d'atenció directa a les persones que impliquen la prestació de serveis presencials (serveis assistencials, activitats educatives, lúdiques, etc.), és a dir, els llocs de treball la prestació efectiva dels quals només queda garantida amb la presència física de l'empleat o l'empleada al centre de treball. Aquest seria el cas, entre d'altres, del personal dels cossos policials, agents rurals, de bombers, de salvament, de presons i justícia juvenil, subaltern, de vigilància, de centre d'acollida, residencial o d'atenció a la gent gran.

Tot i així, en determinats casos no hauríem d'excloure absolutament el teletreball en la part de la jornada en què es desenvolupen altres tasques accessòries i no estrictament presencials, o bé quan la prestació principal es reconverteix i passa a poder-se fer telemàticament. En aquest sentit, podem destacar la prova pilot realitzada per l'Institut Català de la Salut amb un centenar de professionals de medicina de família i infermeria i les noves formes de relacionar-se amb la ciutadania, com l'eConsulta o l'espai La Meva Salut.

També és palès que els llocs de treball d'atenció a la ciutadania i de registre han de quedar exclosos de la modalitat no presencial, sens perjudici de la possibilitat de desenvolupar activitats de teleatenció i atenció mitjançant videoconferència. El personal de suport directe als alts càrrecs, és a dir, els que ocupen llocs de treball de secretari o secretària d'alt càrrec, en resten igualment exclosos, així com els llocs de treball de personal eventual que tenen com a funció principal l'assistència directa i immediata a la persona a la qual presten assessorament.

En moltes disposicions autonòmiques s'exclou del teletreball, erròniament al meu entendre, els llocs de treball amb funcions de direcció, coordinació o supervisió, amb rang igual superior a cap de servei. Més sorprenentment, alguna altra normativa exclou el teletreball dels llocs la provisió dels quals s'efectua per lliure designació. Els llocs de treball amb funcions directives i de caràcter estrictament tècnic, com els directors i coordinadors de projectes, analistes de dades, etc., tenen un perfil que encaixa perfectament amb el model de treball a distància, perquè el treball per resultats és inherent a la seva essència.

Finalment, destaca l'existència de normativa autonòmica que, addicionalment a l'exclusió de determinades funcions o llocs de treball, relaciona expressament les funcions que són susceptibles de teletreball, de tal manera que acota o limita l'univers de llocs que poden ser afectats. Aquest és el cas de Castella i Lleó, que cita les funcions següents: d'estudi i anàlisi de projectes; elaboració d'informes i tasques d'assessoria; redacció, correcció i tractament de documents; inspecció, i gestió, anàlisi, disseny i programació de sistemes d'informació i comunicacions. El Decret de la Rioja també és un clar exemple en aquest sentit, i inclou les funcions següents: gestió administrativa (sol·licitud d'informes, elaboració de plec de contractació, elevació de propostes, i execució i control pressupostari); redacció de memòries, preparació d'esborranys de disposicions normatives i d'actes administratius; actualització de registres; compilació d'informació i anàlisi, disseny i programació de sistemes d'informació i comunicacions.

Pel que respecta a l'Administració de la Generalitat, el punt 3.1.a de l'Acord GOV/28/2020, de 18 de febrer, estableix com a requisit per prestar serveis en la modalitat de teletreball el fet d'ocupar un lloc de treball que es pugui desenvolupar de manera autònoma i no presencial, sense necessitat de ser supervisat presencialment o guiat de manera contínua, ateses les seves característiques específiques i els mitjans requerits per desenvolupar-lo. Després d'establir la regla general, concreta que no són susceptibles de ser exercits mitjançant la modalitat de teletreball: els llocs de treball d'atenció directa al públic; els llocs de treball adscrits a les oficines de registre, atenció i informació a la ciutadania; els llocs de treball de secretari o secretària d'alt càrrec, i els llocs de treball que comporten la prestació de serveis presencials.

El perfil dels teletreballadors

D'igual manera que hi ha llocs de treball o funcions que no són susceptibles de teletreball, no tots els empleats públics tenen un perfil idoni per exercir tasques a distància. Una de les qualitats professionals més adients per exercir el teletreball és l'autosuficiència, és a dir, el fet de saber obtenir en tot moment la informació necessària per resoldre autònomament els problemes que es vagin plantejant, sense necessitat de rebre indicacions i instruccions constants ni recórrer permanentment al consell dels companys o terceres persones. L'altra qualitat important és disposar d'un alt grau d'autogestió, és a dir, capacitat d'organitzar-se el temps, motivar-se i autoavaluar-se.

Les guies de bones pràctiques editades per l'Administració general de l'Estat, en concret la [NTP 412](#), relativa als criteris per implantar el teletreball, recullen les característiques desitjables de les persones teletreballadores. Com a característiques personals destaquen la flexibilitat, l'adaptabilitat, la confiança, l'autodisciplina, la independència i el dinamisme. Pel que fa a les característiques professionals, inclouen les següents: capacitat per treballar sense supervisió i pressió dels superiors; capacitat de comunicació; habilitats socials; bona organització i gestió del temps; capacitat de resolució de problemes, i experiència amb el treball i l'organització. Quant a les circumstàncies personals, es relaciona l'existència d'un espai adequat, una vida social satisfactòria, un entorn familiar positiu i la voluntat de teletreballar.

Aquestes característiques, relatives al perfil de la persona teletreballadora, no són exigides en les reglamentacions existents en les comunitats autònomes per sol·licitar el teletreball, llevat de l'experiència. Efectivament, moltes disposicions requereixen disposar d'una certa antiguitat en el lloc de treball o en l'exercici de funcions anàlogues per poder accedir al règim del teletreball. Així, a Castella i Lleó, Aragó i Galícia s'exigeixen dos anys; al País Basc, València i Castella-la Manxa, un any, i a les Illes Balears, 6 mesos. Extremadura i la Rioja no exigeixen antiguitat, com tampoc la Generalitat en l'Acord del Govern GOV/28/2020, aplicable als empleats que es traslladen al seu Districte Administratiu.

La voluntarietat com a característica del teletreball

El teletreball ha de ser voluntari per als empleats i l'organització. Pot formar part de la descripció inicial del lloc de treball o incorporar-se posteriorment de manera voluntària durant la relació de serveis. Pel que fa al dret laboral, ens trobem amb jurisprudència del Tribunal Suprem ([Sentència d'11 d'abril de 2005, rec. 143/2004](#)), segons la qual l'acceptació del treball a domicili no pot ser obligatòria per al treballador o treballadora i no es pot establir amb aquest caràcter ni per la via de l'article 41 del TRET, relatiu a la modificació substancial de les condicions de treball, ni tampoc mitjançant acord col·lectiu, atès que implica la transformació del règim contractual que afecta l'esfera personal del treballador o la treballadora. També recull el caràcter voluntari i la reversibilitat del teletreball l'Acord marc, tot i la naturalesa no vinculant que té. En cap cas podem prendre com a referència normativa de futur les determinacions excepcionals i transitòries del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, que estableix un caràcter gairebé obligatori del teletreball allà on sigui tècnicament i raonablement possible sense costos desproporcionats.

En l'àmbit de l'Administració pública també es recull el caràcter voluntari en la totalitat de reglamentacions existents, atès que sempre té lloc mitjançant la presentació de la sol·licitud corresponent a l'òrgan competent per autoritzar-lo. En aquestes reglamentacions no s'ha

considerat el fet de consignar en la relació de llocs de treball l'existència de llocs de treball que exclusivament s'hagin d'ocupar en règim de teletreball, circumstància que en un futur no hauria de ser completament descartable, com tampoc no s'ha de rebutjar una regulació general del teletreball que permeti exigir, per la via del conveni col·lectiu, un règim de teletreball semipresencial al conjunt dels treballadors d'una organització o en determinats àmbits o sectors on esdevingui la fórmula més idònia organitzativament.

La reversibilitat o la renúncia per part dels empleats en l'àmbit de les administracions públiques és generalment lliure i exigible en qualsevol moment, mentre que la revocació de l'autorització per part de l'organització obeeix generalment a causes taxades. En l'àmbit de la Generalitat, l'Acord del Govern GOV/28/2020 disposa que l'autorització de prestació de serveis en modalitat de teletreball pugui ser revocada, prèvia audiència de la persona afectada, per necessitats dels serveis justificades degudament, l'avaluació desfavorable de la persona supervisora dels objectius fixats o l'incompliment greu dels compromisos en matèria de seguretat, protecció de dades i confidencialitat. Aquesta revocació, que s'acorda sens perjudici de la responsabilitat disciplinària en què s'hagi pogut incórrer, impedeix prestar serveis en la modalitat de teletreball durant un període de dos anys. El canvi de lloc de treball també comporta deixar sense efectes l'autorització de teletreball.



Isidre Estivill i Galdón

Subdirector general d'Ordenació Jurídica i d'Inspecció General de Serveis de Personal de la
Direcció General de Funció Pública