



Texto sometido a trámite de información pública con fecha 15/12/2021

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

El teletrabajo, entendido como modalidad preferente de trabajo a distancia que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la Administración para la prestación de servicios mediante el empleo de nuevas tecnologías, ha sido objeto de regulación tanto en el contexto europeo como en el ámbito interno.

Siguiendo la senda abierta por el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo, y a la vista de lo experimentado en el ámbito de la empresa privada, comenzaron a aprobarse paulatinamente diversas normativas reguladoras de esta modalidad de trabajo a distancia en el ámbito de las Administraciones Públicas.

Estas primeras experiencias hicieron posible una rápida implantación del teletrabajo en el sector público cuando las excepcionales circunstancias derivadas de la crisis sanitaria por COVID-19 obligaron a aplicar medidas de contención.

La urgencia de la situación supuso un extraordinario esfuerzo de las empleadas y empleados públicos de las Administraciones Públicas para garantizar un funcionamiento eficaz de los servicios y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y empresas mediante nuevas formas de organización y prestación de trabajo en modalidad no presencial. En este tiempo, la tecnología ha sido una herramienta clave para seguir trabajando ante la situación generada por la COVID-19, demostrando que favorece transformaciones que redundan en la mejora de la eficacia, el bienestar de las empleadas y los empleados públicos y la creación de una administración digitalizada, más abierta y participativa.

Tras el acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública en su reunión de 21 de septiembre de 2020, ratificado a continuación mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, se aprobó el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. En su artículo primero introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, relativo al teletrabajo.

Se configuró de esta forma un marco normativo básico, tanto desde la perspectiva del régimen jurídico de las Administraciones Públicas, como desde el punto de vista más específico de los derechos y deberes de las empleadas y empleados públicos, suficiente para que todas las Administraciones Públicas pudieran desarrollar sus instrumentos normativos propios reguladores del teletrabajo en uso de sus potestades de autoorganización y considerando también la competencia estatal sobre la legislación laboral en el caso del personal laboral.

Es ese desarrollo de un instrumento normativo propio para las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado, sus organismos públicos, y demás entidades de derecho público regidas por la normativa general de Función Pública lo que se lleva a cabo en este reglamento, elaborado sobre la base del diálogo y colaboración con los representantes sindicales, cristalizado en el Acuerdo de la Mesa General de la Administración General del



Estado sobre desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021.

II

El compromiso adquirido con la transformación digital del sector público enmarcado en la estrategia España Digital 2025, así como la identificación de la Administración del Siglo XXI como una de las diez políticas palanca de reforma estructural para un crecimiento sostenible e inclusivo de las que se compone el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, evidencian cómo la generalización de los sistemas que permiten el teletrabajo supone un punto de partida sobre el que apoyar este impulso de la digitalización y la cohesión territorial.

Para hacer realidad esta transformación el teletrabajo constituye una herramienta clave, ya que contribuye a modernizar las formas de organización, a través de la fluidez de los intercambios de información y la comunicación en tiempo real por medios telemáticos, así como la gestión del espacio en entornos cada vez más flexibles; suponiendo además la introducción de formas de dirección orientada a la consecución de objetivos y la evaluación del rendimiento para la correcta supervisión del trabajo realizado en remoto.

Al propio tiempo, el teletrabajo se ha mostrado como una gran oportunidad para favorecer una menor concentración de la población, coadyuvando a limitar tendencias centrípetas y a corregir el vaciamiento poblacional de la geografía española. Gracias a la disponibilidad de acceso a servicios esenciales en formato digital se puede producir la deslocalización de las empleadas y empleados públicos de todas las edades hacia las zonas menos habitadas o en declive demográfico, lo cual facilita la corrección de este problema.

En el marco de la citada estrategia España Digital 2025 y del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en su componente 11, en el que se integran tanto el Plan de Transformación Digital de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (2015-2020), como el Plan de Digitalización de las AAPP (2021-2025), se ha de abordar el desarrollo de un proyecto transformador para la implantación del puesto de trabajo de nueva generación que integre tanto los componentes tecnológicos como los vinculados a las capacidades digitales de las empleadas y empleados públicos, así como los asociados a la gestión del cambio.

Ello requiere, de una parte, la regulación de las condiciones de teletrabajo y, de otra, la provisión de herramientas a las empleadas y empleados públicos que les permitan realizar su trabajo de forma colaborativa según las necesidades de cada perfil. Asimismo requerirá el empleo de infraestructuras y soluciones de conectividad de nueva generación que puedan dar soporte a dicho teletrabajo.

Han de potenciarse soluciones de puesto de trabajo, conectividad y colaboración de nueva generación que habiliten la movilidad y el trabajo no presencial de las empleadas y empleados públicos. La posibilidad de prestar los servicios desde un lugar distinto del centro de trabajo requerirá prestar especial atención a las condiciones de ciberseguridad de los puestos de trabajo, para lo que será necesario disponer de capacidades avanzadas de detección y protección, facilitando el uso en la modalidad de trabajo no presencial con todas las garantías de seguridad.

No obstante, debe tenerse en cuenta que la implementación del teletrabajo plantea riesgos y



amenazas por la excesiva atomización y distanciamiento personal que puede producirse. Fenómenos como el tecnoestrés, el aislamiento, la desconexión digital, la pérdida de la cultura organizativa, así como la garantía de la atención directa presencial a la ciudadanía son elementos que deben valorarse para garantizar que la prestación de servicios mediante teletrabajo no suponga perjuicios para la Administración, para las empleadas y empleados públicos, ni tampoco para la ciudadanía y la calidad de los servicios públicos.

III

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se aprueba, para el ámbito de la Administración del Estado, una norma con la que establecer un marco jurídico que sirva de base y coordine los instrumentos de los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos.

El presente real decreto consta de 23 artículos, divididos en cinco capítulos, siete disposiciones adicionales, una disposición transitoria, una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

El Capítulo I regula las disposiciones generales, fijando el objeto y la finalidad, definiendo las principales figuras que establece la norma y estableciendo el ámbito de aplicación y la naturaleza de esta modalidad de prestación de servicios.

Se entiende por teletrabajo la prestación de servicios a distancia en la que las funciones principales del puesto pueden desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

La norma parte de la premisa de que la forma ordinaria de prestación del servicio en la Administración General del Estado y sus organismos públicos es la presencial. El teletrabajo se configura como una forma de organización del trabajo, por lo que no constituye un derecho de la persona empleada pública y su autorización, modificación, suspensión o revocación estarán supeditados a las necesidades organizativas y del servicio. Deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de los departamentos ministeriales y los organismos públicos, así como a favorecer la residencia personal de empleadas y empleados públicos en zonas en declive demográfico.

La prestación de servicios mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada. Tendrá carácter voluntario y reversible, salvo en situaciones extraordinarias o excepcionales de fuerza mayor que lo requieran, que podrá tener carácter forzoso y extenderse a la totalidad de la jornada.

En este reglamento se establece un ámbito de aplicación amplio, compuesto por los empleados y empleadas públicos que presten servicios en la Administración General del Estado, las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, los organismos públicos y aquellas entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado que se rijan por la normativa general de función pública. Se excluyen de su ámbito aquellos colectivos con normativa específica, como Jueces, Magistrados, Fiscales y personal al servicio de la Administración de Justicia, o el



personal que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia.

El ámbito de aplicación se complementa con la disposición adicional segunda, por la que las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado y las fundaciones del sector público estatal, así como todos aquellos entes del sector público estatal no incluidos expresamente en el ámbito de aplicación pueden aplicar las disposiciones de esta norma si así se establece en sus instrumentos de ordenación del personal.

El Capítulo II determina las condiciones de trabajo. Como condiciones organizativas se exige, por un lado, la identificación de los puestos de trabajo cuyas funciones puedan ser desempeñadas por medio de teletrabajo. Para ello, la Comisión Superior de Personal establecerá unos criterios comunes, previa negociación de la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado. De acuerdo con tales criterios, cada departamento o entidad, previa negociación con las organizaciones sindicales en el órgano de negociación correspondiente, realizará el análisis pertinente de los puestos que lo componen, a efectos de determinar el carácter teletrabajable o no de sus funciones.

Por otro lado, se deberán identificar de forma previa indicadores cuantificables evaluables periódicamente que permitan verificar el desempeño de la empleada o empleado público en su prestación de servicios mediante teletrabajo, a efectos de determinar la continuidad de la prestación de servicios en esta modalidad.

Se regulan dos modalidades de teletrabajo. La modalidad general consistirá en la prestación mediante teletrabajo de un total de tres días cada semana, debiendo acudir presencialmente dos. Se prevé también la existencia de una modalidad excepcional con una prestación de servicios presenciales de al menos el 10%, dirigida a atender circunstancias organizativas especiales para favorecer la prestación de servicios en puestos de trabajo de los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos de la Administración del Estado manteniendo la residencia en zonas en declive demográfica, así como favorecer la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura.

En cuanto a la jornada, ésta será la que corresponda a cada empleada y empleado público de acuerdo con el calendario laboral, sin que pueda fraccionarse la jornada diaria para la prestación de servicios de forma presencial y mediante teletrabajo. En todo caso, se recoge la figura del horario de disponibilidad, equivalente al horario de presencia obligatoria en la prestación de servicios presencial, en el que la persona teletrabajadora tiene la obligación de prestar servicios y estar contactable por los medios telemáticos a su disposición.

El presente real decreto recoge, igualmente, los derechos y deberes de las personas teletrabajadoras. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo los derechos sindicales y la prevención de riesgos laborales, en los términos que resulten aplicables y con la única salvedad de aquellos derechos cuyo ejercicio sea estrictamente inherente a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. En concreto, se regula el derecho a la adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo.

Entre los deberes, resulta reseñable la especial diligencia que se exigirá en materia de protección de datos, el buen uso de los dispositivos tecnológicos a su disposición, el deber de



sigilo profesional, así como el deber de cumplimiento diligente de las políticas de seguridad de la información. Asimismo, se destaca el deber de las personas teletrabajadoras de estar en disposición de acudir presencialmente a su puesto de trabajo en un número de horas establecido en el acuerdo de teletrabajo cuando, por razones de urgente necesidad, sean convocadas al mismo. En el caso de las personas que presten sus servicios de acuerdo a la modalidad excepcional de teletrabajo, este plazo se modulará según la ubicación geográfica autorizada a la persona teletrabajadora.

El Capítulo III se refiere a los planes de teletrabajo, los criterios y procedimiento de autorización y al Acuerdo de teletrabajo.

Cada departamento ministerial u organismo o entidad de derecho público elaborará un Plan de teletrabajo, que se iniciará a propuesta de la persona titular de la Subsecretaría, en el primer caso, o de la Presidencia o Dirección, en el segundo y que será remitido a la Secretaría de Estado de Función Pública para su informe preceptivo.

En los planes de teletrabajo se recogerán, entre otros aspectos, el estudio de los puestos que pueden ser desempeñados por medio de esta modalidad de servicios, el sistema de seguimiento y evaluación, la planificación estratégica de implantación del teletrabajo, incluyendo el porcentaje de servicios presenciales mínimos, el objetivo de teletrabajo a alcanzar durante el plan, así como la duración del programa, los baremos de autorización de solicitudes y los medios tecnológicos necesarios.

También se incluirá en el Plan de teletrabajo el sistema de gestión de solicitudes. Éste podrá articularse a través de convocatorias anuales o mediante un sistema abierto y permanente, y en todo caso será objeto de publicidad.

Únicamente podrán autorizarse las solicitudes de personas que cumplan los requisitos de situación administrativa, de antigüedad, o de competencias digitales. Todo ello sin perjuicio de otros requisitos que puedan fijar los departamentos ministeriales u organismos públicos o entidades de derecho público.

Los departamentos ministeriales u organismos públicos o entidades de derecho público garantizarán la igualdad en el acceso y la perspectiva de género en las autorizaciones, pudiendo podrán dar especial relevancia a personas von circunstancias especiales de discapacidad o salud.

La tramitación requerirá, en todo caso, el informe de la persona superior jerárquica y habrá de fundarse en las necesidades organizativas y del servicio, así como las condiciones y criterios recogidos en la norma. En todo caso, la resolución desestimatoria deberá ser motivada.

La resolución por la que se autorice el teletrabajo contendrá el Acuerdo de teletrabajo, en el cual se incluirán las condiciones para la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo en lo que se refiere, exclusivamente, al solicitante y al puesto ocupado por la persona teletrabajadora. Entre ellas, la ubicación física escogida por la persona teletrabajadora para la prestación de servicios, la planificación de objetivos y criterios de evaluación y la duración de la autorización.

En cuanto a los medios, de acuerdo con el artículo 47.bis.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Administración proporcionará y mantendrá los medios



tecnológicos necesarios para su actividad. En el ámbito de este real decreto, los medios consistirán en un equipo informático con tarjeta de datos o solución tecnológica equivalente, que será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial, así como las herramientas ofimáticas necesarias para el desempeño del trabajo, sin perjuicio de los demás medios técnicos que sean imprescindibles para el desempeño de sus funciones.

El Capítulo IV regula la finalización e interrupción de la prestación de servicios por teletrabajo. Se recogen las causas que motivan la finalización de la prestación de servicios por teletrabajo, así como la posibilidad de que, por causas motivadas, pueda suspenderse temporalmente el mismo. Igualmente se prevé la renuncia voluntaria por la empleada o empleado público, así como la revocación por parte de la Administración. En ambos casos, se prevé un plazo en el que no se podrá volver a solicitar la prestación de servicios por teletrabajo.

El Capítulo V regula el control de las tareas realizadas por teletrabajo, así como la evaluación y seguimiento del teletrabajo en la Administración. Sin perjuicio del control directo del teletrabajo que se llevará a cabo por la persona supervisora, los departamentos ministeriales y organismos públicos, a través de las inspecciones generales de servicios, evaluarán periódicamente la satisfacción global y particular de las empleadas y empleados públicos. La unidad de personal del departamento ministerial u organismo público elaborará una memoria anual, a efectos de la realización de un estudio a nivel departamental, que se elevará a la Comisión Superior de Personal, para el seguimiento del funcionamiento global del teletrabajo en la Administración del Estado.

Las disposiciones adicionales establecen en primer lugar, el principio de no incremento de gasto público que habrá de presidir la implementación de la prestación de servicios por teletrabajo en la Administración General del Estado; en segundo lugar, las reglas para la aplicación del real decreto a otras entidades del sector público; en tercer lugar, la previsión de la puesta a disposición de medios tecnológicos, en el marco de los compromisos adquiridos de acuerdo con el Plan España Digital 2025; en cuarto lugar, la previsión de un plan de capacitación que habrá de ser desarrollado por el Instituto Nacional de Administración Pública; en quinto lugar, la posibilidad de suscribir convenios de colaboración con otras Administraciones y entidades públicas que permitan a las personas teletrabajadoras el desempeño de sus funciones en las dependencias administrativas; en sexto lugar, la previsión de que en aplicación de la norma se promoverá la optimización del uso de los edificios administrativos derivados de la liberación de espacio producida por la implantación de sistemas de gestión de teletrabajo; y, finalmente, se especifican las particularidades en cuanto al régimen de indemnizaciones por razón de servicio en la prestación de servicios mediante teletrabajo.

La disposición transitoria única se refiere al mantenimiento de las autorizaciones de teletrabajo ya concedidas.

La disposición derogatoria única deroga expresamente 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

Las disposiciones finales establecen diversas medidas para la efectiva implementación de lo dispuesto en el reglamento; en primer lugar, llevando a cabo la modificación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado, a fin de adaptar su contenido a la prestación de



servicios mediante teletrabajo; en segundo lugar, estableciendo un plazo para la determinación de criterios de acceso y resto de actuaciones previas; y, en tercer lugar, efectuando una habilitación para el desarrollo de lo dispuesto en el real decreto. Finalmente, la entrada en vigor de la norma se establece de acuerdo con el criterio general, con el plazo de veinte días desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

IV

Este real decreto se ajusta a los principios de buena regulación contenidos en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. El presente real decreto persigue la consecución del interés general al permitir a la Administración del Estado regular e implementar de manera homogénea una modalidad de organización del trabajo que resulta beneficiosa tanto para las empleadas y empleados públicos (motivación y autonomía en el desempeño profesional) y la propia Administración (organización más moderna y eficaz) como para el conjunto de la ciudadanía (mejora en la prestación de servicios e impacto medioambiental).

Ante este nuevo escenario a nivel mundial que se presenta a partir de la crisis sanitaria de la COVID-19, por el que se consolida la necesidad de los medios informáticos para la prestación de servicios públicos y el desempeño de la actividad profesional, se considera que no existe ninguna alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos, resultando coherente con el ordenamiento jurídico y permitiendo una gestión más eficiente de los recursos públicos.

El presente real decreto surge del Acuerdo con los representantes sindicales de la Mesa General de la Administración General del Estado sobre desarrollo del teletrabajo en la Administración General del Estado de 12 de abril de 2021.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Hacienda y Función Pública, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día XX de XXXX,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. El presente real decreto tiene por objeto regular el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, para las empleadas y empleados públicos de las entidades del sector público estatal recogidas en el artículo 3.

2. La forma ordinaria de prestación del servicio en el ámbito de aplicación de este real decreto es la presencial. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor ordenación del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento, la reducción de costes, la atención a necesidades organizativas de los departamentos ministeriales y los organismos



públicos, así como a favorecer la residencia de las empleadas y empleados públicos en zonas en declive demográfico.

El teletrabajo no supondrá alteración del régimen de conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar del que disfrutaban las empleadas y empleados públicos y respetará, en todo caso, los principios de igualdad de trato entre mujer y hombre y de corresponsabilidad.

Artículo 2. Definiciones.

A los efectos de este real decreto se entenderá por:

a) Teletrabajo: modalidad de prestación de servicios a distancia en el que las funciones principales del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

b) Persona teletrabajadora: empleada o empleado público que, en la prestación del servicio, realiza parte de su jornada en régimen de teletrabajo y la parte restante en el centro de trabajo.

c) Servicios presenciales: servicios cuya prestación efectiva sólo queda plenamente garantizada con la presencia física de la empleada y empleado público en las dependencias de la Administración.

d) Persona supervisora: persona encargada del seguimiento del cumplimiento de las funciones desempeñadas en régimen de teletrabajo. La persona supervisora será, con carácter ordinario y salvo excepciones justificadas, la persona superior jerárquica.

e) Horario de disponibilidad: horario fijado en el que la empleada o empleado público tiene la obligación de prestar servicios y estar disponible para ser contactado con carácter inmediato por correo electrónico, llamada telefónica u otro medio de comunicación que se utilice en la prestación del servicio en régimen de teletrabajo.

Este horario se corresponderá con el horario fijo de presencia en el puesto de trabajo que se establezca en el calendario laboral, de acuerdo con lo dispuesto en las instrucciones en materia de jornada y horarios de trabajo de la Secretaría de Estado de Función Pública.

f) Plan de Teletrabajo: Es el instrumento de planificación y gestión del empleo público en la modalidad de prestación de servicios en régimen de teletrabajo para el ámbito de aplicación de este real decreto.

g) Acuerdo de teletrabajo: Documento en el que se incluyen las condiciones para prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo por la persona autorizada a tal efecto.



Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. El presente real decreto es de aplicación a las empleadas y empleados públicos que presten servicios en:

- a) La Administración General del Estado.
- b) Las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- c) Los organismos públicos, de acuerdo con lo previsto en la ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- d) Aquellas entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado, que se rijan por la normativa general de Función Pública.

Las referencias realizadas en este real decreto a la Administración General del Estado y sus organismos públicos, se entienden referidas a este ámbito de aplicación, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición adicional segunda.

2. No resultará de aplicación al siguiente personal:

- a) Personal militar de las Fuerzas Armadas.
- b) Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- c) Personal destinado en establecimientos sanitarios.
- d) Personal que preste servicios en centros docentes o de apoyo a la docencia.
- e) Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario o laboral al servicio de la Administración de Justicia que se regulará por su normativa específica.

Artículo 4. Naturaleza.

1. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados, de acuerdo con el artículo 6.

2. La posibilidad de autorizar, modificar, suspender o revocar la prestación de servicios mediante teletrabajo estará supeditada a las necesidades organizativas y del servicio, debiendo atenderse a los medios personales, técnicos y presupuestarios de la unidad correspondiente para posibilitar el ejercicio de dicha opción.

3. El teletrabajo no constituye un derecho de la empleada o empleado público ni está asociado a la ocupación de ninguna plaza en la Relación de Puestos de Trabajo correspondiente.



CAPÍTULO II

Condiciones del teletrabajo

Artículo 5. Condiciones organizativas.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el presente real decreto, la Comisión Superior de Personal establecerá los criterios comunes para la determinación de las tipologías de puestos cuyas funciones puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo, previa negociación en la Mesa General de Negociación de la Administración del Estado.

Cada departamento ministerial u organismo público deberá realizar, en el marco de su plan de teletrabajo, un estudio de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo, en función de las tareas encomendadas para el cumplimiento de sus funciones, previa negociación con las organizaciones sindicales en la Mesa Delegada o en el órgano de negociación correspondiente.

2. En todo caso, es condición necesaria para la prestación de servicios mediante teletrabajo que el desempeño del puesto de trabajo por la persona teletrabajadora sea verificable mediante indicadores cuantificables fijados y evaluables periódicamente cuya concreción será objeto de negociación en cada Mesa Delegada o en el órgano de negociación correspondiente.

El cumplimiento de los indicadores será evaluado periódicamente por la persona supervisora y determinará la continuidad de la prestación de servicios en esta modalidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 21.2 apartado d).

Artículo 6. Condiciones excepcionales de acceso al teletrabajo.

Excepcionalmente, se podrá establecer la prestación de servicios en dicha modalidad con carácter forzoso, cuando lo requieran situaciones extraordinarias de fuerza mayor acordadas por la autoridad competente, durante el tiempo estrictamente indispensable mientras persistan tales circunstancias.

En este supuesto, la prestación de servicios por teletrabajo podrá extenderse a la totalidad de la jornada semanal, no siendo de aplicación lo dispuesto en el capítulo III de este real decreto.

Artículo 7. Puestos objeto de teletrabajo.

1. Son puestos susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de teletrabajo aquellos en los que las empleadas y empleados públicos puedan realizar las tareas necesarias para el cumplimiento de sus funciones en las mismas condiciones que en la modalidad presencial, accediendo a su puesto de trabajo por medios telemáticos y garantizando la comunicación permanente durante la jornada laboral.

2. Se consideran puestos objeto de teletrabajo, entre otros, y en los términos que establezca cada entidad en la que se aplique esta modalidad de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos por la Comisión Superior de Personal, aquellos cuyas funciones se fundamenten en tareas de estudio y análisis de proyectos, elaboración de informes y asesoría, redacción, corrección y tratamiento de documentos, gestión de sistemas de información y comunicaciones, gestión de expedientes tramitados íntegramente por medios electrónicos y propuestas de



resolución de recursos.

En ningún caso podrán desempeñarse en modalidad de teletrabajo aquellos puestos cuyo desempeño sólo quede garantizado con la presencia física de la empleada o empleado público o que requieran de la disponibilidad para su prestación inmediata y no programable.

En este sentido, con carácter general, no podrán ser objeto de teletrabajo los puestos que lleven aparejadas funciones directivas o funciones de confianza o asesoramiento especial, así como aquellos puestos cuyo desempeño no sea verificable por medio de indicadores, o los que no puedan desarrollarse de forma autónoma y no presencial, sin necesidad de supervisiones presenciales o continuadas.

3. La prestación de servicios mediante teletrabajo está sujeta en todo caso a las necesidades del servicio y queda supeditada a que se garantice la atención directa presencial a la ciudadanía.

Artículo 8. Modalidades de teletrabajo.

1. La modalidad general consistirá en la prestación mediante teletrabajo de un total de tres días cada semana, debiendo acudir presencialmente dos. La duración máxima de la autorización en esta modalidad, incluyendo prórrogas, será de dos años, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3.

2. Excepcionalmente, se podrá articular una modalidad de teletrabajo con una prestación de servicios de carácter presencial de al menos un 10% de la jornada en cómputo mensual, que se dirigirá expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, debidamente justificadas por cada entidad en la que se aplique esta modalidad de trabajo, en alguno de los siguientes supuestos:

a) La deslocalización del desempeño del puesto trabajo, favoreciendo la residencia personal de empleadas y empleados públicas en zonas en declive demográfico, siendo estas últimas las que en cada momento sean identificadas como tales por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

b) La atención a la prestación de servicios en ámbitos geográficos, unidades orgánicas o puestos de difícil cobertura. La identificación de los ámbitos geográficos corresponderá a la Secretaría de Estado de Función Pública.

La duración máxima en esta modalidad se determinará en los respectivos planes de teletrabajo, estando ésta vinculada al mantenimiento de las causas que motivaron la autorización por esta causa.

3. De persistir la voluntad de prestar servicios mediante teletrabajo más allá de la duración máxima establecida, deberá procederse a una nueva solicitud en los términos del artículo 13, con carácter previo a la finalización del mismo.

Los respectivos planes de teletrabajo podrán prever periodos en los que haya que prestar servicios de manera presencial tras la finalización de la duración del acuerdo de teletrabajo antes de poder solicitar de nuevo una autorización de teletrabajo.



Artículo 9. Jornada de teletrabajo.

1. La jornada de teletrabajo será la que corresponda a cada empleada y empleado público y su cumplimiento se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el calendario laboral y la resolución por la que se dictan las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, en cualquiera de las modalidades previstas en el artículo 8 de este real decreto.

2. Las entidades que apliquen esta modalidad de trabajo podrán, por necesidades del servicio, fijar días de la semana en los que los efectivos deban prestar servicios de manera presencial. Igualmente podrán determinar uno o varios días en que deban realizarse las jornadas mediante teletrabajo, así como establecerse turnos que garanticen que existe un número mínimo de personas trabajando de manera presencial en cada uno de los días de la semana.

3. En ningún caso la jornada diaria podrá fraccionarse para su prestación en modalidades presencial y por teletrabajo.

Artículo 10. Derechos y deberes de las personas teletrabajadoras.

1. El personal que preste servicios mediante teletrabajo tendrá los mismos deberes y derechos, individuales y colectivos, que el resto del personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.

En concreto, el desempeño del puesto mediante teletrabajo no puede menoscabar el régimen retributivo, acceso a la formación, acción social, oportunidades de promoción profesional y disfrute de permisos, vacaciones, licencias, medidas de flexibilidad horaria.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, las personas teletrabajadoras tendrán los derechos recogidos en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

3. En el desempeño de funciones mediante teletrabajo las personas teletrabajadoras deberán cumplir con las funciones encomendadas, así como con el deber de disponibilidad, y atender a los mecanismos de control que, en su caso, se puedan implantar para garantizar el cumplimiento de la normativa aplicable de jornada y horarios.

Las personas teletrabajadoras deberán cumplir con la diligencia debida las políticas de seguridad de la información establecidas por cada departamento ministerial u organismo público, así como los procedimientos de accesibilidad, seguridad y confidencialidad de la información previstos por la Administración.

De igual forma, habrán de respetar en todo momento la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal, para lo cual deberán de ser informados, por escrito, por parte del centro directivo o unidad administrativa de la que dependan y con carácter previo al inicio del teletrabajo, de todos los deberes y obligaciones que le corresponden de acuerdo con la citada normativa.

A estos efectos, se le podrá requerir para que suscriba un compromiso de su observancia en



los mismos términos que en la prestación de sus servicios con carácter presencial. En este sentido, se establecerán mecanismos que garanticen la protección y confidencialidad de los datos objeto de tratamiento en régimen de teletrabajo y la propia intimidad del trabajador, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.j bis) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. Las personas teletrabajadoras deben estar en disposición de acudir presencialmente a su puesto de trabajo, en el número de horas que se haya establecido en el acuerdo de teletrabajo, cuando, por razones de urgente necesidad, sean convocadas al mismo. En el caso de las modalidades de teletrabajo a las que se refiere el artículo 8.2 de este real decreto, dicho plazo será objeto de la modulación necesaria en función de la ubicación geográfica autorizada a la persona teletrabajadora.

Artículo 11. Prevención de riesgos laborales.

1. Las empleadas y empleados públicos tendrán derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, con especial atención a los factores psicosociales ligados al tecnoestrés y al aislamiento social.

2. La persona teletrabajadora deberá disponer, en la fecha en que comience la prestación del servicio en esta modalidad, de un espacio físico y mobiliario de trabajo adecuados para el ejercicio de la actividad, debiendo remitirse declaración responsable al efecto con carácter previo a la autorización de prestación de servicios por teletrabajo.

Igualmente, deberá constar la declaración responsable de que la empleada o empleado público conoce las medidas en materia preventiva propuestas por la Administración, así como su compromiso de cumplimiento, sin perjuicio de las medidas de formación a que se refiere el artículo 19.

3. La Administración deberá disponer de toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que presta servicios por teletrabajo para poder prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso.

El desarrollo de la actividad preventiva por parte de la Administración se efectuará con arreglo a la valoración por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales con carácter previo a la autorización de teletrabajo, fundamentada en el cuestionario que aportará la empleada y empleado público de forma conjunta con la declaración responsable de disponer de un espacio y mobiliario adecuados.

4. En el caso de que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la empleada y empleado público su implantación, siendo su incumplimiento causa de revocación del acuerdo de teletrabajo de acuerdo con lo previsto por el artículo 21.2 apartado f).

CAPITULO III

Planes de teletrabajo. Criterios y procedimiento de autorización. Acuerdo de teletrabajo



Sección 1ª. Plan de teletrabajo. Gestión de solicitudes. Criterios de autorización.

Artículo 12. Plan de teletrabajo.

1. La aprobación del plan de teletrabajo se iniciará a propuesta de la persona titular de la subsecretaría del departamento ministerial o persona titular de la presidencia o dirección del organismo público o entidad de derecho público correspondiente, previo informe favorable del titular de la subsecretaría en el caso de los organismos autónomos y contendrá, al menos, los siguientes extremos:

a) Las causas y objetivos de la propuesta, que en todo caso deberá contribuir a una mejor organización del trabajo que fundamenta su implantación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.2.

b) El estudio de los puestos que puedan ser desempeñados en modalidad de teletrabajo, en función de las tareas encomendadas para el cumplimiento de sus funciones de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.1, indicando su adscripción orgánica y funcional o territorial.

c) El sistema de seguimiento y evaluación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.2.

d) De acuerdo con lo anterior, la planificación estratégica de implantación del teletrabajo, incluyendo las capacidades máximas iniciales de prestación de servicios en esta modalidad, el objetivo a alcanzar durante la duración del plan; así como el porcentaje mínimo de prestación de servicios presenciales que habrá de asegurarse en la jornada semanal, que no podrá ser nunca inferior al 40%.

e) Sistema o sistemas de gestión de solicitudes a utilizar, modalidades de teletrabajo, así como la duración del programa, que deberá respetar lo dispuesto en el artículo 8.

d) Baremo aplicable, en su caso, para la autorización de solicitudes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15 de este real decreto.

e) Tipología de medios tecnológicos necesarios para el desempeño de las funciones mediante teletrabajo.

f) Posible impacto en la optimización de edificios administrativos.

2. En el plazo máximo de quince días desde su recepción, la Secretaría de Estado de Función Pública procederá, en su caso, al informe preceptivo del plan de teletrabajo, para su posterior aprobación y publicación por el órgano proponente.

Artículo 13. Sistema de gestión de solicitudes.

El acceso a la prestación de servicios mediante teletrabajo se articulará en cada entidad a través de un sistema de gestión de solicitudes, que habrá de ser objeto de publicidad mediante Resolución aprobada por la persona titular de la subsecretaría del departamento ministerial o persona titular de la presidencia o dirección del organismo público o entidad de derecho público correspondiente.

La gestión de solicitudes podrá llevarse a cabo mediante convocatorias con vigencia temporal



anual, o a través de sistemas de carácter abierto y permanente, debiendo en este caso articularse sistemas de gestión que permitan la presentación y autorización de solicitudes de manera continuada en condiciones de igualdad.

Artículo 14. Requisitos de la persona solicitante.

Los departamentos ministeriales y organismos públicos, en función de sus particularidades organizativas, y atendiendo a las condiciones previas a que se refiere el artículo 5, fijarán los requisitos que deban cumplir las personas solicitantes, entre ellos:

a) Encontrarse en la situación administrativa de servicio activo o situación análoga del personal laboral.

No obstante se podrá participar desde situaciones distintas a la de servicio activo, siempre que impliquen la reserva de puesto de trabajo, de forma que la autorización de teletrabajo será únicamente efectiva cuando, en su caso, se produzca el reingreso al servicio activo para el personal funcionario, o el alta en el puesto de trabajo para el personal laboral, de conformidad con la normativa que resulte de aplicación en dicha materia en cada caso.

b) Cumplir una antigüedad mínima de un año en la unidad y puesto.

Esta antigüedad no será requerida en la modalidad prevista por el artículo 8.2.

c) Conocimiento de las herramientas necesarias y competencias digitales para poder desempeñar a distancia los cometidos del puesto.

d) Que, en su caso, hayan transcurrido dos años desde la revocación de una autorización de teletrabajo por alguno de los incumplimientos previstos en el artículo 21.4.

e) Que no tenga reconocida la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público o en el privado.

Artículo 15. Criterios de autorización.

1. Las empleadas y empleados públicos podrán optar en condiciones de igualdad a la prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

2. Las personas empleadas públicas que tuvieran la condición de víctimas de terrorismo o de violencia de género y que cumplan con los requisitos establecidos podrán presentar su solicitud para prestar el servicio en régimen de teletrabajo y obtener autorización en cualquier momento.

3. Cada departamento ministerial u organismo público podrá establecer, en el correspondiente plan de teletrabajo criterios de preferencia en la autorización de las personas teletrabajadoras, dando especial relevancia a aquellas personas en las que concurren especiales circunstancias de discapacidad o de salud.

4. La autorización de prestación de servicios mediante teletrabajo deberá atender a la perspectiva de género.

Se deberá promover que la distribución por géneros de las personas teletrabajadoras sea



representativa de la distribución por géneros de la plantilla de cada departamento ministerial u organismo público. Para ello, se establecerán umbrales máximos de desviación entre ambas distribuciones, que no podrán superar los diez puntos porcentuales, por lo que no se podrán conceder autorizaciones cuando ello implique desviarse de la distribución de la plantilla por encima del umbral establecido.

Sección 2ª. Tramitación y resolución.

Artículo 16. Tramitación y resolución de las solicitudes.

1. La prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo únicamente podrá autorizarse previa solicitud de las personas interesadas, que deberá presentarse por medios electrónicos ante el órgano convocante.
2. Las solicitudes de acceso al teletrabajo serán inadmitidas a trámite en el supuesto de que la persona solicitante sea titular de un puesto que haya sido clasificado por el departamento ministerial u organismo público como no apto para el teletrabajo.
3. Recibidas las solicitudes por el órgano competente se dará trámite a la misma en los términos que se establezca por cada departamento ministerial u organismo público.

En todo caso, se deberá contar con informe de la persona superior jerárquica de la unidad administrativa en la que esté destinada la empleada o empleado público.

3. La autorización de teletrabajo habrá de fundarse en las necesidades organizativas y del servicio, así como los requisitos y criterios previstos en los artículos 14 y 15, de modo que el mero cumplimiento de los requisitos a que se refiere el artículo 14 no será fundamento suficiente por sí solo para la concesión de la autorización.
4. La resolución de las solicitudes de teletrabajo, en todo caso, deberá ser motivada.

Artículo 17. Acuerdo de teletrabajo.

1. La Resolución por la que se autorice el teletrabajo contendrá el acuerdo de teletrabajo. Será competente para aprobar dicha Resolución la persona titular de la subsecretaría del departamento ministerial o la persona titular de la presidencia o dirección del organismo público o entidad de derecho público correspondiente.
2. El acuerdo de teletrabajo deberá incluir, como mínimo:
 - a) La modalidad de teletrabajo autorizada.
 - b) La jornada en la que se prestará servicios mediante teletrabajo y los medios de comunicación inmediata con el trabajador durante dicha jornada.
 - c) La ubicación elegida por la persona solicitante para la prestación de servicios por teletrabajo.
 - d) La planificación de los objetivos, plazos y criterios para su evaluación.
 - e) El horario de disponibilidad, en los términos del artículo 2.e).



f) La duración de la autorización, así como las posibles condiciones para su prórroga, en los términos del artículo 8.

3. El acuerdo de teletrabajo podrá ser objeto de modificación, previo acuerdo de las partes. En todo caso, la empleada o empleado público deberá comunicar cualquier modificación que se produzca en su situación laboral que pueda afectar a la modalidad de teletrabajo en la que preste servicios.

Igualmente, el acuerdo de teletrabajo podrá ser objeto de renuncia o de revocación en los términos del artículo 21.

Sección 3ª. Medios tecnológicos y formación para la prestación de servicios mediante teletrabajo

Artículo 18. Medios tecnológicos.

1. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad. Estos medios habrán de consistir en:

a) Un equipo informático con tarjeta de datos, que será igualmente de uso en las jornadas de carácter presencial o una solución tecnológica equivalente que cumpla con la finalidad de facilitar una solución única de equipamiento y conectividad al empleado o empleada pública.

b) Las herramientas ofimáticas, de trabajo en remoto o colaborativo y de ciberseguridad, que puedan precisarse para el desarrollo de sus funciones.

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional segunda, la puesta en disposición de los medios tecnológicos citados se realizará en función de la disponibilidad presupuestaria y tecnológica de cada departamento ministerial u organismo público.

2. Los medios enunciados en el apartado anterior no se podrán emplear para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios que justifican su entrega y las empleadas y empleados públicos receptores de los mismos habrán de garantizar su uso y custodia con la debida diligencia.

Asimismo, no podrá suponer una duplicación de medios a disposición de la empleada o empleado, en función de las jornadas con actividad presencial y de las jornadas en régimen de teletrabajo.

En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones de la persona teletrabajadora.

3. Las empleadas y empleados públicos deberán disponer de los mecanismos necesarios que les permitan identificarse y firmar de forma electrónica, en los términos que se establezcan por cada departamento ministerial u organismo público. La unidad correspondiente dará acceso a las aplicaciones y recursos necesarios, estableciendo los sistemas que garanticen la accesibilidad, agilidad, seguridad y confidencialidad de la comunicación.

4. La persona teletrabajadora podrá contactar con el centro de atención a usuarios del departamento ministerial u organismo público para atender a las incidencias que puedan



producirse en los medios corporativos aportados.

Artículo 19. Formación

1. Tanto la persona teletrabajadora como su superior jerárquico y la persona supervisora, en caso de no recaer dicha supervisión en la persona superior jerárquica, deberán participar en la formación sobre prestación de servicios en régimen de teletrabajo.

2. La persona teletrabajadora, con carácter previo al inicio de la prestación de servicios en régimen no presencial, deberá:

a) Recibir formación específica en materia de prevención de riesgos laborales asociados a la prestación de su trabajo a distancia.

b) Recibir información sobre manejo de herramientas informáticas y, en particular, sobre las medidas a adoptar en materia de seguridad informática y protección de datos.

3. Las personas supervisoras, así como las y los superiores jerárquicos de las empleadas y empleados públicos seleccionados para teletrabajar recibirán formación específica en técnicas de dirección por objetivos y resultados, planificación y gestión y trabajo en equipo.



CAPÍTULO IV

Finalización e interrupción de la prestación de servicios por teletrabajo

Artículo 20. Causas de finalización. Suspensión de la prestación de servicios por teletrabajo.

1. Sin perjuicio de lo que disponga cada departamento ministerial u organismo público serán, en todo caso, causas de finalización de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo las siguientes:

- a) Acuerdo mutuo entre las partes.
- b) Finalización del plazo para el que fuese autorizada, salvo prórroga.
- c) Cambio de puesto de trabajo.
- d) Renuncia de la persona interesada
- e) Revocación por parte de la Administración.

2. La autorización de la prestación de servicios por teletrabajo no constituye derecho adquirido alguno en el caso de nueva solicitud, en los términos del artículo 8.3.

3. La participación de la empleada o empleado público será suspendida temporalmente:

- a) A petición motivada de la persona responsable de su unidad, por necesidades del servicio.
- b) Por avería o limitaciones en los medios tecnológicos o de comunicaciones que impiden el trabajo en remoto.
- c) Por cualquier otra causa debidamente justificada.

Artículo 21. Renuncia y revocación

1. Las personas teletrabajadoras podrán renunciar voluntariamente a continuar prestando servicios en régimen de teletrabajo en cualquier momento y con el plazo de preaviso que se establezca por cada departamento ministerial u organismo público o, en su defecto, en el correspondiente acuerdo de teletrabajo, que será como mínimo de quince días.

En este caso, no podrá presentar nueva solicitud de teletrabajo en el plazo de un año desde la fecha de efectos de la renuncia, salvo que las circunstancias que hayan motivado a efectuar la renuncia sean objetivas y estén debidamente justificadas.

2. El acuerdo de teletrabajo podrá ser objeto de revocación en los siguientes casos:

- a) Necesidades de servicio sobrevenidas.
- b) Modificación sustancial y sobrevenida de las funciones desempeñadas por la empleada y empleado público.



- c) Incumplimiento de los requisitos exigidos para su concesión durante el periodo teletrabajado.
- d) Incumplimiento de los objetivos fijados, así como de cualquier otra cláusula incluida en el acuerdo de teletrabajo.
- e) Incumplimiento de la obligación de comunicar cualquier alteración de las circunstancias tenidas en cuenta a la hora de conceder la autorización del teletrabajo.
- f) Incumplimiento de las recomendaciones del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Incumplimiento de la confidencialidad, del deber de sigilo, de las obligaciones relativas a la protección de datos personales y seguridad de la información, así como el uso de los medios tecnológicos proporcionados para finalidades diferentes a las derivadas de la prestación de servicios.

3. La resolución de revocación será dictada por el órgano competente para su autorización, previa audiencia de la persona interesada.

La resolución de revocación será motivada y notificada a la persona superior jerárquica, al supervisor, si lo hubiere, a la Inspección de Servicios y a la unidad competente en materia de recursos humanos del departamento ministerial u organismo público.

4. En el caso de revocación por los supuestos recogidos en las letras c) a g) del apartado 2 de este artículo, no podrá solicitarse autorización de teletrabajo en el plazo de dos años.

CAPÍTULO V

Control de las funciones realizadas por teletrabajo. Evaluación y seguimiento

Artículo 22. Control de las funciones realizadas por teletrabajo.

1. En el marco de las funciones atribuidas por la normativa reguladora de las inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales o a las unidades que ostenten dichas competencias en los organismos públicos, se podrán desarrollar actuaciones de vigilancia del cumplimiento de los requisitos, de la veracidad de las declaraciones emitidas, del desempeño real de las funciones asignadas en la prestación de servicios por teletrabajo y el cumplimiento de los objetivos establecidos, así como su impacto en el rendimiento de las distintas unidades.
2. El seguimiento en el cumplimiento de las funciones desarrollados en régimen de teletrabajo se realizará, conforme a los objetivos e indicadores establecidos en el acuerdo de teletrabajo, por la persona supervisora.
3. Los medios tecnológicos podrán ser utilizados, en su caso, como instrumento de control adicional, para verificar los tiempos de conexión y los trabajos remitidos.
4. El incumplimiento de estos extremos, incluida la firma de declaraciones que no se ajusten a la realidad, podrán suponer la exigencia de responsabilidades de acuerdo con lo previsto en el régimen disciplinario y demás normativa de aplicación, además de la revocación de la autorización de teletrabajo.



Artículo 23. Evaluación y seguimiento del teletrabajo.

1. Sin perjuicio del control directo previsto en el artículo anterior, los departamentos ministeriales y organismos públicos evaluarán periódicamente la satisfacción global y particular de todas las empleadas y empleados públicos destinados en unidades donde se presten servicios por teletrabajo.

2. Las subsecretarías de cada departamento ministerial elaborarán un informe anual de seguimiento del plan de teletrabajo aprobado, que incluirá la realización de un estudio a nivel departamental, que se elevará a la Comisión Superior de Personal para el seguimiento del funcionamiento global del teletrabajo en la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Disposición adicional primera. No incremento de gasto público.

El establecimiento y mantenimiento de la prestación de servicios por teletrabajo se llevará a cabo de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y los medios existentes en cada departamento ministerial u organismo público y no podrá suponer incremento de gasto público.

No podrá suponer tampoco la autorización de nombramientos o contrataciones temporales adicionales.

Disposición adicional segunda. Aplicación del Real Decreto a otras entidades del sector público.

Las disposiciones de este real decreto podrán ser de aplicación también a las empleadas y empleados que presten servicios en las entidades de derecho privado vinculadas o dependientes de la Administración General del Estado y en las Fundaciones del sector público estatal, con las adaptaciones que resulten de su organización y actividad y de acuerdo con lo que se establezca en los correspondientes Convenios Colectivos y en los instrumentos de ordenación de recursos humanos de los que dispongan.

Este real decreto será igualmente de aplicación a todos aquellos entes integrantes del sector público estatal no incluidos en el ámbito de aplicación del artículo 3, cuando así se establezca de forma expresa en sus instrumentos de ordenación de personal.

Disposición adicional tercera. Puesta a disposición de medios tecnológicos.

La Administración llevará a cabo las actuaciones precisas para tener a disposición los medios a que se refiere el apartado primero del artículo 18.1 para su plena disponibilidad antes del 31 de diciembre de 2023.

Hasta dicha fecha, y en el caso de que el departamento ministerial u organismo público no disponga de equipos corporativos suficientes, podrá acordarse la prestación de servicios utilizando los equipos personales de la empleada o empleado público, previa petición y con consentimiento expreso de la persona solicitante y siempre que sea compatible con los estándares de seguridad. El uso de equipos personales para el teletrabajo en este supuesto no conllevará derecho a compensación alguna.



Disposición adicional cuarta. Plan de capacitación.

Deberá prestarse especial atención a la capacitación de los empleados públicos para adaptarse a esta nueva manera de trabajo. En ese sentido, el Instituto Nacional de Administración Pública desarrollará un Plan de capacitación de los empleados públicos en las competencias digitales necesarias para esta adaptación.

Disposición adicional quinta. Colaboración administrativa

En el caso del teletrabajo en zonas en declive demográfico, los Ministerios y organismos de la Administración del Estado podrán suscribir convenios de colaboración con otras Administraciones y entidades públicas que permitan a las personas teletrabajadoras el desempeño de sus funciones en las dependencias administrativas.

Disposición adicional sexta. Optimización de edificios administrativos.

La Administración promoverá la optimización del uso de los edificios administrativos derivados de la liberación de espacio producida por la implantación de sistemas de gestión de teletrabajo facilitando la disposición de espacios compartidos para aquellas personas que se acojan a la modalidad de teletrabajo.

Para ello, los departamentos ministeriales y organismos públicos realizarán un seguimiento y evaluación en coordinación con la Comisión de Coordinación Financiera de Actuaciones Inmobiliarias y Patrimoniales.

Disposición adicional séptima. Indemnizaciones por razón del servicio.

La autorización de teletrabajo no supone alteración del concepto de residencia oficial a los efectos del artículo 3.1 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, por lo que en ningún caso podrá tener la consideración de comisión de servicio el desplazamiento habitual desde el lugar donde se esté autorizado a residir hasta el del centro de trabajo, aunque éstos se encuentren en términos municipales distintos.

Disposición transitoria única. Mantenimiento de programas pilotos de teletrabajo.

Previa autorización de la Secretaría de Estado de Función Pública los programas pilotos de teletrabajo existentes a la entrada en vigor de este real decreto que, derivadas de la situación de crisis sanitaria hayan alcanzado un alto grado de implantación y que mediante una evaluación de la adaptación al teletrabajo hayan contribuido al cumplimiento de los objetivos del departamento ministerial u organismo público, podrán mantenerse en sus términos hasta que transcurra el plazo previsto por la disposición final segunda.

Disposición derogatoria única. Derogación de la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio.

Queda derogada 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, así como cuantas disposiciones reglamentarias o resoluciones que se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. Modificación del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de



adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.

El Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado queda redactado en los siguientes términos:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 7 en el artículo 2, que quedará redactado como sigue:

«7. En relación a la modalidad de teletrabajo, conforme a lo establecido en el art 47.bis del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a evaluación de riesgos, medidas preventivas y formación serán los que se determinen en su normativa específica de aplicación para garantizar el deber de la Administración de proteger la seguridad y salud de su personal respetando, en todo caso, su intimidad así como asegurar la obligación de los empleados y empleadas públicos de cooperar con la Administración para garantizar, en materia preventiva, una prestación de servicios segura en la modalidad de teletrabajo.»

Dos. Se introduce una nueva Disposición Adicional Duodécima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición Adicional Duodécima. Certificación especial de formación equivalente de nivel intermedio y nivel superior

En virtud de lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, previa consulta con las organizaciones sindicales representadas en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, y con el fin de que la Administración General del Estado siga dotándose de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas y asegurar la implantación del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, podrán mantenerse los requisitos formativos establecidos en los artículos 36.2 y 37.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, respecto a la formación requerida para el desempeño de funciones de nivel intermedio y nivel superior, respectivamente, con validez exclusiva en el ámbito de la Administración General del Estado.

En cuanto a la formación equivalente del nivel intermedio, únicamente podrá ser certificada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o por el Instituto Nacional de Administración Pública, bajo la coordinación y autorización de la Dirección General de la Función Pública.

En lo relativo a la formación del Nivel Superior, se faculta a la Dirección General de la Función Pública para que, conjuntamente con el Instituto Nacional de Administración Pública, diseñe un itinerario formativo y determine los requisitos a exigir para la formación equivalente del nivel superior, previa consulta a la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

Las Organizaciones Sindicales serán informadas en la Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales de cuantas convocatorias se produzcan.»

Disposición final segunda. Determinación de criterios de acceso y resto de actuaciones previas.



1. En el plazo máximo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Hacienda y Función Pública aprobará los criterios comunes relativos a puestos a que se refiere el artículo 5.1.

En el mismo plazo deberá llevarse a cabo la identificación inicial de:

a) Aquellas zonas calificadas en declive demográfico por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico, de acuerdo con lo previsto por el artículo 8.2.a).

b) Los ámbitos geográficos o unidades de difícil cobertura, por la Secretaría de Estado de Función Pública.

2. Transcurrido el plazo dispuesto en el apartado anterior, los departamentos ministeriales y organismos públicos, en el plazo máximo de cuatro meses, concretarán dichas actuaciones en sus respectivos ámbitos funcionales y territoriales adaptando los sistemas que, en su caso, pudieran tener prorrogados, remitiendo el respectivo plan de trabajo para su validación.

Disposición final tercera. Habilitaciones de ejecución.

Se habilita a la persona titular de la Secretaría de Estado de Función Pública para que adopte las medidas que sean necesarias para la ejecución de este real decreto.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor.

Este real decreto entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».