

# **EL TELETRABAJO Y SU IMPACTO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

**ANÁLISIS DEL MARCO REGULATORIO E IDENTIFICACIÓN  
DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS MÁS RELEVANTES  
RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS  
Y LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

**ALFONSO ORTEGA GIMÉNEZ  
LERDYS HEREDIA SÁNCHEZ**

**Autores**

**JOSÉ CARLOS ESPIGARES HUETE  
JOSÉ ANTONIO PÉREZ JUAN  
FRANCISCO JAVIER SANJUÁN ANDRÉS**

**Directores Cuadernos Digitales.  
Derecho y Nuevas tecnologías**

**INCLUYE LIBRO  
ELECTRÓNICO**

Proyecto: «Teletrabajo y su impacto en las Administraciones Públicas: análisis del marco regulatorio e identificación de los problemas jurídicos más relevantes relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos de carácter personal. - Referencia. convenio DIPU-UA1.23X\_6» que forma parte del *Convenio de colaboración* entre la Excm. Diputación Provincial de Alicante y la Universidad Miguel Hernández, en el marco de la *Transformación digital de la Provincia de Alicante* (CENID, Centro de Inteligencia Artificial de la Provincia de Alicante, iniciativa de la Diputación y las Universidades de Alicante y Miguel Hernández).

**Editorial Aranzadi, S.A.U.**  
C/ Collado Mediano, 9  
28231 Las Rozas (Madrid)  
**Tel:** 91 602 01 82  
**e-mail:** clienteslaley@aranzadilaley.es  
<https://www.aranzadilaley.es>

**Primera edición:** 2024

**Depósito Legal:** M-26029-2024  
**ISBN versión impresa con complemento electrónico:** 978-84-1163-993-4  
**ISBN versión electrónica:** 978-84-1163-992-7

Diseño, Preimpresión e Impresión: Editorial Aranzadi, S.A.U.  
*Printed in Spain*

© **Editorial Aranzadi, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Editorial Aranzadi, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

EDITORIAL ARANZADI no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, u cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, EDITORIAL ARANZADI se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

EDITORIAL ARANZADI queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

EDITORIAL ARANZADI se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

**Nota de la Editorial:** El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **Editorial Aranzadi, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

# Índice General

*Página*

I		
	<b>PLANTEAMIENTO: EL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA COMO FORMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b> .....	17
II		
	<b>LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN EL DERECHO ESPAÑOL</b> .....	23
III		
	<b>EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO</b> .....	31
	<b>1. Introducción</b> .....	31
	<b>2. Marco regulatorio del teletrabajo en el sector público. análisis del artículo 47 bis EBEP</b> .....	34
	2.1. <i>Concepto del teletrabajo para el sector público.</i> .....	35
	2.2. <i>Requisitos para la implantación del teletrabajo en la Administración pública.</i> .....	37
	2.3. <i>Derechos y deberes de los empleados públicos</i> .....	40
IV		
	<b>COMPARATIVA ENTRE LA LEY 10/2021 Y EL REAL DECRETO-LEY 29/2020</b> .....	45

V

<b>DESARROLLO NORMATIVO DE LAS ADMINISTRACIONES Y SU SITUACIÓN ACTUAL .....</b>	<b>59</b>
---	-----------

VI

<b>LOS PROBLEMAS MÁS RELEVANTES RELACIONADOS CON EL EMPLEO DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL .....</b>	<b>61</b>
--	-----------

<b>1. Introducción .....</b>	<b>61</b>
<b>2. Problemas jurídicos relacionados con las nuevas tecnologías.....</b>	<b>62</b>
2.1. <i>Acceso a Internet y brecha digital .....</i>	<i>63</i>
2.2. <i>Medidas de prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>68</i>

VII

<b>VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA REALIZADA .....</b>	<b>73</b>
--	-----------

VIII

<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>77</b>
--------------------------	-----------

IX

<b>BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA.....</b>	<b>79</b>
<b>ANEXO-CUESTIONARIO APLICADO.....</b>	<b>85</b>
<b>TÍTULOS DE CUADERNOS DIGITALES. DERECHO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS.....</b>	<b>89</b>

## Planteamiento: el teletrabajo o trabajo a distancia como forma de prestación de servicios

Hablar sobre el teletrabajo es acordarnos de la pandemia. Es volver nuestra cabeza atrás al año 2020, ¿o era 2021? No sé ni en qué año vivo ya. La crisis del coronavirus nos ha dejado tan aturridos que no somos conscientes del tiempo que ha transcurrido desde este terrible acontecimiento, y, aunque nadie quiere recordar los devastadores efectos sufridos, sin embargo, algunas de las medidas adoptadas para combatirla permanecen en el día a día afectando favorablemente a la sociedad. Se trata, como ya se expone en el título de este artículo, del teletrabajo o trabajo a distancia, considerado como una de las mejores decisiones adoptadas en toda Europa y en el mundo para frenar la expansión del virus<sup>1</sup>.

Esta forma de prestación del trabajo, muy novedosa para algunos países que apenas la empleaban, y no tanto para otros, como es el caso de Suecia o Noruega, supuso que ceca de 4,7 millones de empleados teletrabajarán en la Unión Europea (en adelante, UE) en 2021, el doble que en 2019<sup>2</sup>. Es necesario destacar que España en esta materia tenía poca práctica, motivo por el cual el teletrabajo durante la época de la pandemia ha tenido tanto impacto en las relaciones laborales<sup>3</sup>, ya que, a partir de su implantación, han salido a flote muchas deficiencias en el funcionamiento de las Admi-

1. *Vid.* [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/virologos-defienden-teletrabajo-frenar-expansion-covid19-deberia-estar-regulado-ley\\_2021122861cb2ad4192fe40001d97dde.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/virologos-defienden-teletrabajo-frenar-expansion-covid19-deberia-estar-regulado-ley_2021122861cb2ad4192fe40001d97dde.html). Consultado el 22/10/2023.
2. Según datos recientes de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) organización tripartita de la Unión Europea cuyo cometido es ofrecer conocimientos para apoyar la elaboración mejor fundamentada de políticas sociales, laborales y en materia de trabajo.
3. *Vid.* FUENTES I GASÓ, J. R., BOLTAINA I BOSCH, X.: «El teletrabajo en el Administración pública: un modelo para el sector público y la comparativa con la regulación del sector privado», *Cuadernos de derecho local*, octubre de 2022, pp. 295-341.

nistraciones y la necesidad de establecer un marco normativo que genere seguridad jurídica y proteja los derechos y deberes de los trabajadores. En Europa, en el año 2019 existía un porcentaje de ocupados que trabajaban desde su domicilio mucho más alto que en España, entre ellos, países como, Países Bajos (14%), Finlandia (13,3%) y Luxemburgo (11,0%)<sup>4</sup>.

El teletrabajo, a primera vista, puede parecer fácil de implantar en una empresa, pues simplemente el trabajador se conecta desde su casa o desde el lugar que elija al servidor de la empresa y puede acceder en cuestión de segundos al mismo contenido y en los mismos términos que si estuviera trabajando presencialmente, pero con la matización de que se encontrará en un ambiente laboral mucho más diferente. Sin embargo, debemos ir más allá, pues **son muchas las circunstancias y factores que hay que tener en cuenta en el trabajo a distancia**, a modo de ejemplo podríamos destacar nuevas o reforzadas medidas de prevención de riesgos laborales, identificar los puestos de trabajo que se pueden compatibilizar con esta forma de prestar el servicio, estudiar el coste económico para la empresa para la implantación de un *software* y hardware adecuado, precisar las fórmulas de evaluación del rendimiento del trabajador, o el control de la jornada, sus condiciones, así como garantizar el respeto de los derechos y deberes del trabajador en el marco regulatorio del empleo.

El origen del teletrabajo se remonta a años atrás<sup>5</sup>, sin embargo, en España para el ámbito de la Administración Pública **era prácticamente inusual, concebido como una medida residual**, y enfocado sobre todo a aquellos trabajadores que requerían de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar<sup>6</sup>. No obstante, para dar una respuesta rápida y urgente a la situación de fuerza mayor que se estaba viviendo en todo el mundo como consecuencia de la pandemia y con el fin de garantizar y mantener el funcionamiento de las Administraciones Públicas y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, la prestación de numerosos servicios públicos y privados

4. Vid. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística: «El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19» 2/2020. Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa. EPA, Encuesta sobre el equipamiento y uso de TIC en los hogares y Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas.

5. A nivel europeo en el año 2002 y revisado en 2009 se firmó por los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo (AMET).

6. Vid. IDA FERNÁNDEZ, R.: «La regulación del teletrabajo en el empleo público: coyuntura y perspectivas de futuro» en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2023. Señala en su artículo que en la primera etapa del impulso del teletrabajo es «evidente la concepción del teletrabajo en su papel como instrumento de conciliación». P. 260.

se llevó a cabo de forma no presencial<sup>7</sup>, es decir, mediante la implantación del teletrabajo tanto en el ámbito público como privado se pudo continuar con «la rutina diaria» al poder realizar las funciones mediante el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones, en adelante, TIC).

Parte del éxito de esta medida se debió tanto a una importante digitalización de las administraciones públicas (ya que España se encuentra entre los países europeos con una mayor penetración digital en el sector público)<sup>8</sup> y también, por las capacidades del personal para desarrollar el trabajo en remoto. Es cierto que esta situación no afectó tan gravemente al sector público debido a la experiencia de planes piloto e iniciativas que muchas comunidades autónomas ya habían planteado, aunque como se ha podido apreciar, no se llegó a manifestar materialmente, ya que la forma de prestación del empleo en el sector público siempre se ha configurado de forma presencial. ¿Entonces, cual fue la finalidad de probar en la Administración Pública el teletrabajo? Podríamos pensar que, dada la experiencia y el contexto de la época, todavía estaba muy arraigada la cultura tradicional de una conciliación laboral y familiar para la mujer. Aun así, las experiencias e iniciativas llevadas a cabo en las Administraciones previo estallido del Covid, ha facilitado su mayor agilidad y ha demostrado su resiliencia ante cambios inminentes.

Aunque por razones obvias supuso un gran sobreesfuerzo en todos los sentidos, lleno de desafíos y retos todavía no resueltos, lo cierto es que teletrabajo se ha extendido y tiene vocación de estabilidad debido a la multitud de ventajas encontradas y no solo como medida para contribuir a una mayor conciliación laboral y personal. Los trabajadores demandan el teletrabajo por todas las ventajas que les proporciona: comodidad, ahorro de costes, tiempo libre y un *sinfín*. Por otro lado, no podemos olvidar los riesgos que genera y, sobre todo, el vacío legal que encontramos para afrontar esos problemas y proporcionar la solución más justa y eficaz.

Como en todos los casos, antes de implantar cambios, es necesario un estudio y análisis previo de los aspectos a considerar para llevarlo al efecto, ya sea en un sector u otro, por lo que requiere de un marco normativo concreto, y una adecuada adaptación. No obstante, en el momento de regular

7. El art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, recogía el carácter preferente del trabajo a distancia como forma de hacer frente a la propagación del virus y para favorecer la continuidad de las relaciones de trabajo en general, incluyendo a las Administraciones Públicas.
8. *Vid.* [https://administracionelectronica.gob.es/pae\\_Home/pae\\_OBSAE/Posicionamiento-Internacional/Resumen-posicionamiento-Espana/Indice-de-Economia-y-Sociedad-Digital-2022-DESI.html](https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_OBSAE/Posicionamiento-Internacional/Resumen-posicionamiento-Espana/Indice-de-Economia-y-Sociedad-Digital-2022-DESI.html). Consultado el 12/10/2023.

el marco normativo del teletrabajo, dos consecuencias se erigían en nuestra contra: 1) *la necesidad de una inminente adaptación*: la sociedad tuvo que adaptarse de un día para otro a una nueva forma de prestar su trabajo, y que, en muchos sitios, no contaban con los medios tecnológicos adecuados, o falta de un lugar seguro para trabajar ignorando las medidas de seguridad laboral, irrupción de la vida familiar y muchos otros inconvenientes 2) *escasa normativa que permitiese arrojar luz a esta situación de fuerza mayor*.

Estas dos desventajas nos ayudarán a entender (un poco) mejor por qué el Gobierno reguló de aquella manera el teletrabajo en el sector público y la dificultad que implica legislar sobre una materia que apenas contaba con antecedentes previos y, que, además, nunca antes se había planteado su implantación en el sector público, ni mucho menos con una vocación de durabilidad.

Tras la promulgación del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, como medida de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno Español dictó y aprobó dos reales decretos leyes: El Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RD 28/2020) y 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, aplicable al empleo del sector público (en adelante, RD 29/2020). Ambas se dictaron como medidas para combatir la pandemia y, posteriormente se convirtió el primero de ellos en ley: Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, ya con una vocación de regulación especial y no como norma excepcional.

Llegados a este punto, nos preguntamos ¿Cuál es el motivo por el cual el Gobierno dictó dos reales decretos leyes distintos para regular una única situación? Pues bien, la razón esencial se basa en los destinatarios y su ámbito de aplicación. Así, se dicta el RD 28/2020 siendo aplicable únicamente al empleo del sector privado y, por otra parte, el gobierno dictó el RD 29/2020 aplicable al empleo del sector público. Posteriormente, el artículo 1 del RD 29/2020 introdujo el nuevo artículo 47bis, titulado «Teletrabajo», en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, TREBEP).

Por tanto, el esquema resultante en la actualidad es la existencia de dos marcos normativos aparentemente diferenciados, uno de aplicación al ámbito privado y otro para la esfera pública, con características y contenido diferente, aunque con alguna leve coincidencia, que más adelante se deta-

llará. Así, surge la pregunta ¿Cuál es la razón por la cual el gobierno decidió convertir en ley el RD 28/2020 aplicable al privado, pero, sin embargo, el RD 29/2020 aplicable al sector público fue convalidado, pero después no se tramitó como Ley? Es innegable que el trato desigual dado a uno y otro se anticipaba a leguas, apreciándose desde el primer momento en la propia denominación que se eligió para cada uno de ellos: pues para el sector privado se le denominó «trabajo a distancia» y como una submodalidad de éste, «el teletrabajo» y, por otro lado, la normativa para la Administración se refiere en exclusiva al «teletrabajo».

Ahora bien, con respecto a las diferencias existen entre ambos, conviene clarificar y definir el concepto de teletrabajo, debido a las múltiples acepciones y sinónimos que se solapan. La Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) es la primera en establecer una definición de teletrabajo como: «el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello»<sup>9</sup>. A partir de la llegada e instauración de la sociedad de la información, la concepción del teletrabajo está acompañada por el componente tecnológico, ligado, a su vez, a la utilización de Internet y de las TIC.

Ésta es la definición objeto de nuestra atención; si analizamos detenidamente ésta es la definición que sirve a la normativa española, RD 28/2020 para señalar al teletrabajo como una «subespecie» del trabajo a distancia, estableciendo dos definiciones como referencia:

1. *trabajo a distancia como forma de organización del trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en un lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular (en tres meses un 30% de la jornada o de su tiempo de trabajo).*
2. *teletrabajo como trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.*

Cualquier persona que se detenga a leer, aunque solo dedique cinco minutos a la introducción de ambas leyes, se da cuenta que son redactadas con finalidades y voluntades totalmente distintas. En el ámbito de la empresa privada existe una regulación exhaustiva que regula cada detalle

---

9. Vid. OIT, Convenio C-177 sobre el trabajo a domicilio, 1996.

la relación entre empleador y empleado en la relación de teletrabajo, mientras que la regulación para el sector público es totalmente lacónica. Además, es fácilmente apreciable ya que se limita a introducir un único artículo junto con la disposición final segunda cuyo único fin es señalar el plazo para implantar y/o adaptar la normativa de cada Administración al teletrabajo. En cambio, las empresas españolas tienen una normativa que cumplir de 22 artículos estructurados en cuatro capítulos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales.

Si bien es cierto que el estallido de la pandemia y la urgente y extrema necesidad de regular una forma de trabajar que hasta el momento contaba con muy poca experiencia y recorrido ha tenido como resultado para el sector público un artículo escaso y deficiente, también es cierto que el sector privado se encontraba en una situación idéntica, — poco recorrido y urgente necesidad — pero ha tenido unos efectos totalmente diferentes. En definitiva, queda establecida la intención del legislador de diferenciar claramente la regulación de empleo público de la del sector privado en esta materia<sup>10</sup>.

Esta actividad legislativa mínima encuentra parte de su explicación en el reparto de las competencias normativas<sup>11</sup> entre el Estado y las Comunidades Autónomas (en adelante, CCAA), ya que, en materia de empleo público la competencia estatal solo alcanza la legislación básica en virtud del artículo 148.1.18.º CE, y no puede entrar a regular la forma de autoorganización de las administraciones públicas, aunque, es de apreciar que en última instancia nos remite a la negociación colectiva como fuente de regulación última del teletrabajo en la Administración<sup>12</sup>.

El objetivo principal que persigue este trabajo es arrojar luz sobre las cuestiones jurídicas más frecuentes que se observan en cuento a la regulación del teletrabajo y sus problemas jurídicos relacionados con las nuevas tecnologías y la protección de datos de carácter personal. Este estudio es el resultado de un proyecto de investigación en el que nos centramos *en identificar las cuestiones legales y los problemas jurídicos que el impacto del teletrabajo ha ocasionado en la Administración Pública*.

- 
10. Vid. VIDA FERNÁNDEZ, R.: «La regulación del teletrabajo en el empleo público: coyuntura y perspectivas de futuro» en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*.
  11. Vid. MOLL NOGUERA, R.: «El teletrabajo en la Administración pública. Un análisis crítico de la regulación en la Administración General del estado», *Temas laborales* núm. 162/2022. Pp. 183-216.
  12. Vid., en sentido contrario, GALA DURÁN, C.: «El teletrabajo en las Administraciones Públicas», *Revista sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, núm. 3, 2021, p. 71.

El origen del teletrabajo se remonta a años atrás, sin embargo, en España para el ámbito de la Administración Pública era prácticamente inusual, concebido como una medida residual, y enfocado sobre todo a aquellos trabajadores que requerían de medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar. No obstante, para dar una respuesta rápida y urgente a la situación de fuerza mayor que se estaba viviendo en todo el mundo como consecuencia de la pandemia y con el fin de garantizar y mantener el funcionamiento de las Administraciones Públicas y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía, la prestación de numerosos servicios públicos y privados se llevó a cabo de forma no presencial, es decir, mediante la implantación del teletrabajo tanto en el ámbito público como privado se pudo continuar con «la rutina diaria» al poder realizar EPA, Encuesta sobre el equipamiento y uso de TIC en los hogares y Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas. A nivel europeo en el año 2002 y revisado en 2009 se firmó por los interlocutores sociales europeos (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), el Acuerdo Marco Europeo Sobre Teletrabajo (AMET). El art. 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19, recogía el carácter preferente del trabajo a distancia como forma de hacer frente a la propagación del virus y para favorecer la continuidad de las relaciones de trabajo en general, incluyendo a las Administraciones Públicas. Parte del éxito de esta medida se debió tanto a una importante digitalización de las administraciones públicas (ya que España se encuentra entre los países europeos con una mayor penetración digital en el sector público) y también, por las capacidades del personal para desarrollar el trabajo en remoto. Es cierto que esta situación no afectó tan gravemente al sector público debido a la experiencia de planes piloto e iniciativas que muchas comunidades autónomas ya habían planteado, aunque como se ha podido apreciar, no se llegó a manifestar materialmente, ya que la forma de prestación del empleo en el sector público siempre se ha configurado de forma presencial.

#### *Títulos de Cuadernos digitales. Derecho y Nuevas Tecnologías:*

- ...
8. *La cultura jurídica en la era digital.*
  9. *El constitucionalismo ante la digitalización de la realidad social.*
  10. *Digitalización, inteligencia artificial y derecho mercantil.*
  11. *Implantación práctica de sistemas de inteligencia artificial en el sector público y derecho internacional privado.*
  12. *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en un entorno digital.*
  13. *Inteligencia artificial y derecho: perspectivas iusfilosóficas.*
  14. *Desafíos jurídicos civiles en la era digital.*



**CENID** CENTRO DE  
INTELIGENCIA DIGITAL  
PROVINCIA DE ALICANTE



El precio de esta obra incluye la publicación en formato DÚO sin coste adicional (papel + libro electrónico)

ACCEDE A LA VERSIÓN ELECTRÓNICA SIGUIENDO LAS INDICACIONES DEL INTERIOR DEL LIBRO

ISBN: 978-84-1163-983-4

