

# EL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS: SU NUEVA REGULACIÓN POR EL DECRETO 3/2023

Magdalena LLOMPART BENNÀSSAR

Profesora Titular de Universidad  
Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Departamento de Derecho Público  
Facultad de Derecho  
Universitat de les Illes Balears

## 1. INTRODUCCIÓN

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en adelante, LTAD), no se aplica a los funcionarios (art. 1). Tampoco se aplica, aunque uno de sus fundamentos es la competencia del Estado en materia de legislación laboral (DF 13.<sup>a</sup>), al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, quien se rige en esta materia por su «normativa específica» (DA 2.<sup>a</sup>). La diferencia del tratamiento normativo del teletrabajo en la empresa privada y en la Administración se explica atendiendo a la naturaleza de los servicios que esta última ofrece a la ciudadanía y a la necesidad de garantizarlos, así como a la atención directa y presencial a los usuarios.

La regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas se contiene en el RDL 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. Norma que introdujo un nuevo art. 47 bis —*Teletrabajo*— en el Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP). Este precepto funciona como marco normativo para la práctica del teletrabajo en el sector público, aplicable en todas las Administraciones autonómicas [art. 2.*b*) EBEP] y susceptible de ser normativamente desarrollado en sus respectivos ámbitos. No en vano, la disposición final segunda del RDL 29/2020 confería a todas las Administraciones un plazo de seis meses desde su entrada en vigor para adaptar, caso de que fuese necesario, su normativa de teletrabajo al nuevo art. 47 bis EBEP.

El desarrollo del art. 47 bis EBEP, que es una norma básica para los funcionarios y laboral para el personal laboral de la Administración (DF 2.<sup>a</sup>, 1, RDL 29/2020), se produjo, en el ámbito de la Administración del Estado, mediante el Acuerdo de criterios generales para el desarrollo del teletrabajo adoptado el 12 de abril de 2021 por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado. En el ámbito autonómico hay que estar al desarrollo efectuado por las distintas Comunidades Autónomas. En la de las Illes Balears (en adelante, CAIB) se acaba de aprobar el Decreto 3/2023, de 6 de febrero, que regula la modalidad de prestación de servicios mediante teletrabajo<sup>1</sup>, que es una prestación de servicios no presencial del personal comprendido en el ámbito subjetivo del Decreto (art. 1).

## 2. ÁMBITO SUBJETIVO DEL DECRETO 3/2023.

### LA PROBLEMÁTICA INCLUSIÓN DEL PERSONAL LABORAL

El Decreto 3/2023 «es de aplicación al personal funcionario representado en la Mesa Sectorial de Servicios Generales» y también «al personal laboral de servicios generales representado en el Comité Intercentros que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y que ocupa un puesto de trabajo susceptible de ser ejercido en la modalidad de teletrabajo, conforme con la relación de puesto de trabajo» (art. 3).

La inclusión en el ámbito subjetivo del decreto de ambos tipos de personal puede ser comprensible desde el punto de vista de la búsqueda de homogeneidad, equiparando la regulación de esta modalidad de prestación de servicios de uno y otro personal. Ya la normativa precedente —Decreto 36/2013— indicaba que también resultaba de aplicación al personal laboral (art. 3). Pero la inclusión del personal laboral en una normativa autonómica que, como el decreto balear, tiene por objeto la regulación de los términos de ejecución de una prestación de servicios es una operación constitucionalmente problemática porque, de inicio, choca con la competencia exclusiva del Estado para legislar en materia laboral<sup>2</sup> (art. 149.1.7.<sup>a</sup> CE).

---

<sup>1</sup> Otro ejemplo reciente es el Decreto 9/2023, de 3 de febrero, por el que se regula el teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia en la Administración del Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos.

<sup>2</sup> J. GARCÍA MURCIA, «El nuevo marco legal del trabajo a distancia», en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y X. THIBAUT ARANDA (coords.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 54-59.

El preámbulo del Decreto 3/2023 fundamenta su habilitación en los tres siguientes títulos competenciales:

- 1) Art. 149.1.18.<sup>a</sup> CE, que reconoce que el Estado tiene competencia exclusiva en la determinación de las bases del régimen estatutario del personal funcionario de las Administraciones Públicas.
- 2) Art. 31.3 del Estatuto de la CAIB, que apunta que, en el marco de la legislación básica del Estado, corresponde a la CAIB el desarrollo legislativo y la ejecución del Estatuto de los funcionarios de la Administración autonómica y local.
- 3) Art. 47 bis EBEP, que, según el preámbulo del decreto, dispone que «el desarrollo autonómico de la normativa básica será objeto de negociación colectiva previa».

Esta alusión al art. 47 bis EBEP no es rigurosa, pues esta norma en ningún momento alude expresamente, aunque pueda sobreentenderse que lo hace, a un desarrollo «autonómico» de esta normativa. Lo que prevé el art. 47 bis.2 EBEP es que la prestación de servicios mediante teletrabajo «se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este estatuto, que serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente». Sea como fuere, puede coincidirse con el preámbulo en que este artículo «está habilitando a los respectivos gobiernos autonómicos para regular la materia por vía reglamentaria».

La anterior afirmación es razonable aplicada al personal funcionario de la CAIB, pero no tanto en relación con su personal laboral, porque ninguno de los dos primeros títulos competenciales rige respecto de este colectivo. Dada la imposibilidad material de aplicar los dos primeros títulos, que solo se refieren a los funcionarios, el decreto incluye una remisión al art. 47 bis EBEP. Remisión que asombra y sorprende porque solo hace una llamada a la «negociación colectiva», que debe funcionar como filtro «de las normas que se dicten en desarrollo de este estatuto»<sup>3</sup>.

La escasa técnica jurídica con la que se ha construido el fundamento normativo de la regulación del teletrabajo del personal laboral de la CAIB conduce a cuestionarse si esta vertiente del Decreto 3/2023 vulnera el art. 149.1.7.<sup>a</sup> CE. De inicio, como se ha dicho, podría considerarse que así acontece. Sin embargo, también cabría plantear que el Decreto 3/2023 sí se ajusta a la Constitución por dos motivos:

---

<sup>3</sup> Según el preámbulo del Decreto 3/2023, ha existido «la negociación sindical preceptiva» para su adopción (apartado V).

- 1) Esta regulación tiene la base de sendas delegaciones legislativas implícitas que podrían representar, respectivamente, el art. 47 bis.5 EBEP, que previene que «el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá, en materia de teletrabajo, por lo previsto en el presente estatuto y por sus normas de desarrollo», y la disposición adicional segunda de la LTAD, que excluye de su ámbito de aplicación al personal laboral de la Administración Pública pero apunta que se regirá «por su normativa específica». Pues bien, ambas disposiciones son susceptibles de ser consideradas como una delegación legislativa del Estado a instrumentos normativos autonómicos.
- 2) El ATC 55/2016, de 1 de marzo, precisamente con ocasión de una cuestión de constitucionalidad de una Ley de Presupuestos Generales de la CAIB —que regulaba la estructura salarial y la clasificación profesional del personal al servicio de los entes del sector público instrumental de la CAIB—, reconoció que las Comunidades Autónomas no pueden regular materias laborales con carácter general pero sí aprobar normas que, entrando en el ámbito de la laboralidad, tengan, sin embargo, una finalidad más modesta<sup>4</sup>, «ligada a condiciones concretas reconocidas al personal laboral al servicio de la propia Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en el marco de las competencias que su estatuto de autonomía le atribuye para la organización de su propio personal»<sup>5</sup>. Con el soporte de este auto, podría considerarse que el Decreto 3/2023 no fricciona con el art. 149.1.7.<sup>a</sup> CE porque su objeto se limita a concretar una regulación estatal y general en materia de teletrabajo y a unificar el tratamiento del personal funcionario y laboral.

---

<sup>4</sup> Cfr. R. ROQUETA BUJ, *Derecho del empleo público*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2022, p. 101.

<sup>5</sup> En el supuesto planteado, el TSJIB consideraba que dicha ley contenía normativa típicamente laboral. Por su parte, el TC, tras afirmar que el art. 149.1.7.<sup>a</sup> CE reserva al Estado la facultad exclusiva en cuanto a la producción de normas —legales y reglamentarias— que disciplinan la materia laboral, entendió que una medida de gestión del personal propio, que no se refiere exclusivamente a condiciones concretas de los empleados públicos de la propia Comunidad Autónoma y que no afecta a la estructura básica y general de la normativa social ni a sus categorías nucleares, no invadía la competencia estatal en materia de legislación laboral. *Vid.*, un supuesto similar, ATC 83/2016, que, además, recuerda que el título competencial «legislación laboral» tiene «un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con el uso habitual, como referido solo al trabajo por cuenta ajena, entendiendo, por consiguiente, como legislación laboral aquella que regula directamente la relación laboral». Asimismo, ATC 134/2016, de 23 de junio.

### 3. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LAS ILLES BALEARS

#### 3.1. Definición de teletrabajo

En sintonía con el art. 47 bis.1 EBEP, el art. 2 del Decreto 3/2023 indica que el teletrabajo es «la modalidad de prestación de servicios a distancia en la cual el contenido competencial del puesto de trabajo se puede desarrollar, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación». Se trata, por consiguiente, de una definición en línea con la de teletrabajo contenida en la LTAD, cuyo art. 2 lo define como «aquél trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación».

Pese a todo, hay una importante diferencia. El régimen jurídico de la LTAD está pensado para el trabajo a distancia regular, es decir, el que se efectúa cuando «se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30 por 100 de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo» (art. 1). En cambio, ni el EBEP ni el Decreto 3/2023 requieren mínimos de tiempo para considerar que se está ante un teletrabajador. Se evitan así los problemas interpretativos que plantea saber cuándo se está ante un trabajo a distancia regular y cuándo no<sup>6</sup>. En todo caso, la prestación del servicio mediante teletrabajo resulta compatible con la modalidad presencial (arts. 47 bis.2 EBEP y 2.2 del Decreto 3/2023).

El lugar de trabajo es aquel que se ubica «fuera de las dependencias de la Administración». Por tanto, a diferencia del teletrabajo en el ámbito privado, no debe ser necesariamente el domicilio de la persona trabajadora o el lugar elegido por esta (art. 2 LTAD); aunque resulte difícil de imaginar, podría ser otro lugar no elegido por la persona trabajadora, con la condición de que no sea una dependencia de la Administración.

---

<sup>6</sup> Vid., *in extenso*, X. THIBAULT ARANDA, «Ámbito de aplicación de la nueva Ley del Trabajo a Distancia: definición y calificación jurídica», en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y X. THIBAULT ARANDA (coords.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 108-110.

### 3.2. Voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo

El art. 47 bis.2 EBEP establece que la prestación de servicios mediante teletrabajo «debe ser expresamente autorizada» y que tiene carácter «voluntario y reversible, salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados». En idéntico sentido va el art. 2.2 del Decreto balear. Que el teletrabajo tenga que ser autorizado por la Administración implica dos cosas. Por un lado, que esta modalidad de trabajar se concibe más del lado del trabajador, que es quien solicitará pasar a la misma desde un régimen de trabajo presencial, como instrumento de conciliación, alejándose de la concepción ambivalente de la LTAD. Por otro lado, que la regulación de la voluntariedad se centra en dotar de un marco jurídico a los teletrabajadores sobrevenidos de la CAIB, no a los teletrabajadores originarios, es decir, aquellos que desde el inicio de su relación de servicio o de su relación laboral realizan su prestación en régimen de teletrabajo<sup>7</sup>. En todo caso, no basta con que la persona trabajadora esté interesada en teletrabajar, sino que la CAIB tiene también que prestar su consentimiento a través de la autorización pertinente que debe ser motivada (art. 9.3). Con todo, a pesar de la expresa mención a la voluntariedad del teletrabajo, no cabe perder de vista que el art. 18 del Decreto 3/2023 contempla la posibilidad de que la CAIB, por situaciones extraordinarias o excepcionales, pueda implantar la prestación de los servicios en la modalidad de teletrabajo<sup>8</sup>.

En materia de reversibilidad, hay que tener en cuenta que la autorización para prestar servicios mediante teletrabajo tiene una duración que, como regla general, oscila entre los tres meses y el año (art. 10). De esta suerte, que el teletrabajo sea «reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados» implica que la persona que teletrabaja cuenta con la posibilidad de solicitar la finalización de su régimen de teletrabajo antes del tiempo inicialmente previsto, si bien dicha petición queda a expensas de ser resuelta por la Administración de forma motiva-

<sup>7</sup> Respecto de la distinción entre teletrabajadores originarios y sobrevenidos, cfr. E. MONREAL BRINGSVAERD, «La voluntariedad del trabajo a distancia y su carácter reversible», en F. PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL y X. THIBAUT ARANDA (coords.), *El trabajo a distancia. Con particular análisis del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre*, Madrid, Wolters Kluwer, 2021, pp. 123 y ss.

<sup>8</sup> A modo de empleo se citan: *a*) necesidades de prevención de riesgos laborales; *b*) razones de emergencia sanitaria; *c*) obras o reformas en el puesto de trabajo que impidan el desarrollo del trabajo de manera presencial; *d*) traslados o mudanzas entre diferentes edificios o diferentes lugares en un mismo edificio, y *e*) circunstancias de fuerza mayor.

da (art. 17.3). La reversibilidad también puede predicarse de la CAIB, por cuanto la resolución favorable a la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo puede ser revocada *ante tempus* si concurre alguno de los supuestos expresamente previstos (art. 17.1 y 2)<sup>9</sup>.

### 3.3. Puestos susceptibles de ser ejercidos mediante teletrabajo y garantía de la prestación de servicios presenciales

La necesaria autorización de la prestación del servicio mediante teletrabajo tiene que ver con que no todos los puestos de trabajo son aptos para ser ejercidos haciendo uso de esta modalidad de prestación de servicios. En aplicación del art. 4 del Decreto 3/2023, las relaciones de puestos de trabajo tanto del personal funcionario como del laboral deben indicar los «puestos de trabajo susceptibles de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo», lo que dependerá de «su contenido competencial, siempre que las necesidades del servicio lo permitan». De forma orientativa se citan puestos de trabajo cuyas funciones puedan ejercerse de forma telemática —*v. gr.*, elaboración de informes, normativa, estudios, asesoría o corrección y traducción de documentos—, siempre que no impliquen el transporte de documentación en papel que contenga datos confidenciales o protegidos por la normativa de protección de datos de carácter personal.

Expresamente queda previsto que no son susceptibles de ser ejercidos mediante la modalidad de teletrabajo los siguientes puestos de trabajo (art. 4.3): aquellos que requieren contacto directo frecuente con el público o con otras personas que resulte incompatible con el teletrabajo; los que suponen el manejo continuado y reiterado de documentación oficial en papel que contiene datos confidenciales o protegidos según la normativa de protección de datos de carácter personal; los que requieren la prestación de servicios presenciales<sup>10</sup>, y los que impliquen en cada unidad

---

<sup>9</sup> En concreto, si se da alguna de las siguientes causas: *a)* por necesidades del servicio; *b)* por incumplimiento reiterado de los objetivos o de los controles establecidos en la resolución de autorización; *c)* por causas sobrevenidas, como, por ejemplo, la modificación sustancial de las funciones del puesto o la redistribución o reasignación del puesto, cuando se alteren sustancialmente las condiciones y los requisitos que motivaron la resolución favorable y no sea posible simplemente una modificación de acuerdo con una modificación o suspensión temporal de la autorización para teletrabajar, y *d)* por mutuo acuerdo.

<sup>10</sup> Por servicios presenciales cabe entender aquellos cuya prestación efectiva solo queda plenamente garantizada con la presencia física de la persona empleada pública en las dependencias de la Administración (art. 4.3 del Decreto 3/2023).



las funciones más altas de dirección, coordinación o supervisión, si bien excepcionalmente en estos supuestos puede autorizarse el teletrabajo, y las secretarías de altos cargos. Sea como fuere, esta enumeración de puestos no susceptibles de prestarse mediante teletrabajo debe ser objeto de revisión cada vez que se produzca una modificación y, como mínimo, una vez al año (art. 4.4 del Decreto 3/2023).

Por lo demás, a pesar de que existan puestos de trabajo aptos de ser ejercidos en la modalidad de teletrabajo, el Decreto 3/2023 garantiza el acceso presencial de la ciudadanía a la Administración. A tal efecto, su art. 5 preceptúa que «las unidades administrativas, a nivel de servicio, deberán contar con una presencia mínima obligatoria del 33 por 100 de sus efectivos durante todo el tiempo de obligada presencia», si bien contempla la posibilidad de que, en función de las necesidades del servicio, dicho porcentaje se pueda modificar sin especificar si al alza o a la baja. Al objeto de conciliar el porcentaje de presencialidad con el derecho al teletrabajo deben establecerse, en su caso, turnos en la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo entre las diferentes personas empleadas de la misma unidad que tengan derecho. Tal planificación, por lo demás, debe tener carácter trimestral.

### **3.4. Requisitos subjetivos para prestar servicios mediante teletrabajo**

No todo el personal funcionario y laboral de la CAIB puede teletrabajar. Para ello debe cumplir una serie de requisitos subjetivos (art. 7): estar en situación de servicio activo o en cualquier situación administrativa que implique reserva del puesto de trabajo; ocupar un puesto de trabajo susceptible de ser prestado en la modalidad de teletrabajo según la relación de puestos de trabajo y siempre que lo permitan las necesidades del servicio; acreditar un desempeño efectivo de seis meses en el puesto de trabajo que se pretende desempeñar mediante teletrabajo o en cualquier otro puesto con funciones análogas, siempre que en el último caso ya lleve un mes en que debe ejercitarse mediante teletrabajo; disponer de una línea de acceso a internet que garantice una adecuada conexión para el desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo, circunstancia que se justificará mediante una declaración responsable de la persona interesada; haber realizado la formación pertinente (art. 15), y tener la resolución de autorización regulada en el propio decreto. Todas estas exigencias deben mantenerse durante todo el periodo en que se presten servicios mediante teletrabajo.



### **3.5. Criterios de preferencia en la autorización del teletrabajo**

La garantía de la prestación de servicios presenciales justifica el establecimiento de criterios de preferencia a la hora de autorizar el teletrabajo. Y es que puede ocurrir que haya varias personas de la misma unidad de trabajo que quieran teletrabajar y no sea viable otorgar esta modalidad de trabajo a todas en virtud de la mencionada garantía.

En tales supuestos, el art. 6 del Decreto 3/2023 ofrece una serie de pautas que deben ser valoradas por el secretario o secretaria general u órgano equivalente del ente del sector público instrumental. Las mismas están detalladas y suponen la asignación de una determinada puntuación. Estos criterios de preferencia tienen en cuenta las siguientes circunstancias: la conciliación de la vida familiar y personal con la laboral, la alteración de la salud que afecte a la movilidad, la distancia de desplazamiento del domicilio al puesto de trabajo, la realización de estudios reglados o relacionados con el puesto de trabajo, o el reconocimiento de ser víctima de violencia doméstica. Asimismo, se prevé cómo actuar en caso de empate en la puntuación de varias personas trabajadoras.

### **3.6. Solicitud de acceso a la prestación del servicio en régimen de teletrabajo, su tramitación y su resolución**

Las personas interesadas en teletrabajar deben solicitarlo en un modelo previsto en el mismo Decreto 3/2023 (art. 8 y anexo 2). En dicha solicitud deben alegar que cumplen con los requisitos exigidos y aportar la documentación necesaria o indicar que la Administración ya dispone de la misma. La solicitud debe ir acompañada del informe del jefe o jefa de la unidad de trabajo a la cual esté adscrita la persona solicitante, con el visto bueno de la persona que sea su jefe de departamento o jefe de servicios si no existe. El contenido de dicho informe aparece regulado en el art. 8.3 del Decreto 3/2023.

Recibida la solicitud, la secretaria o secretario general o el órgano equivalente emitirán un informe sobre la autorización de la prestación del servicio mediante la modalidad de teletrabajo (art. 9.1). Este informe será remitido, en el plazo de un mes, a la dirección general competente en materia de función pública para que eleve la propuesta correspondiente a la persona titular de la consejería competente en dicha materia. Dicha

persona, en el plazo de tres meses desde la entrada de la solicitud de la persona interesada en el registro de la CAIB, dictará y notificará una resolución motivada sobre la aceptación o la denegación de la solicitud formulada. En caso de ser afirmativa, la resolución tiene un contenido mínimo, cual es un pronunciamiento sobre la distribución de la jornada entre las modalidades presencial y no presencial, los periodos de interconexión, la fijación del plazo de duración de la prestación en la modalidad de teletrabajo y la determinación de la persona que hará de supervisora. En fin, si transcurrido el plazo de tres meses no se resuelve la solicitud, se entiende estimada (art. 9.3).

### **3.7. Equiparación de derechos y deberes del personal sujeto a teletrabajo al personal con trabajo presencial y dotación de medios**

De una parte, tanto el art. 47 bis.3 EBEP como el art. 13 del Decreto 3/2023 garantizan que el personal que teletrabaje tiene los mismos derechos y deberes, individuales y colectivos, que el resto del personal que presta sus servicios en modalidad presencial, incluida la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable<sup>11</sup>, salvo los que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial. Específicamente, la normativa autonómica apunta que no «sufrirá ninguna variación de retribuciones ni detrimento de oportunidades de formación, acción social, promoción profesional ni ningún otro derecho reconocido a los empleados públicos». También el art. 14.8 del Decreto 3/2023 reconoce de forma expresa el derecho a la desconexión digital. En materia de obligaciones del trabajador, se incide en la relativa a la protección de datos y confidencialidad (art. 14.5).

De otra parte, el art. 47 bis.4 EBEP y el art. 14 del Decreto 3/2023 obligan a la Administración a proporcionar y hacerse cargo de los medios tecnológicos necesarios para la actividad de quienes teletrabajan. De forma específica, el citado art. 14 indica que el equipamiento básico, esto es, un ordenador personal o un dispositivo análogo con las características en cuanto a *hardware*, *software* y comunicaciones que defina la dirección general competente en materia de innovación y desarrollo tecnológico, lo aportará la Administración. En estos casos, corresponde a la persona trabaja-

---

<sup>11</sup> *Vid.*, sobre este particular, el art. 14.4 del Decreto 3/2023.

dora cuidar el equipo informático y a la Administración el mantenimiento de los equipos y la solución de las incidencias que le resulten imputables. El uso de dispositivos propiedad del empleado público deberá ser autorizado. Por lo que hace a los gastos de conexión derivados de la prestación de la jornada no presencial, estos son a cargo de la Administración en la parte proporcional que corresponda. Hoy en día se prevé una cuantía fija de compensación diaria de 0,17 euros (anexo 1), si bien la misma deberá ser actualizada anualmente (art. 14.3).

### **3.8. Distribución y control de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo**

Quienes hayan accedido al teletrabajo tendrán una jornada que se distribuirá de forma que, sin perjuicio de la normativa relativa a permisos, licencias y vacaciones, un mínimo de un día a la semana se presten servicios de forma presencial y un máximo de cuatro días de forma no presencial (art. 11.1). No obstante, puntualmente y por el tiempo imprescindible, se les puede exigir la incorporación al servicio presencial para desempeñar tareas concretas que no se puedan llevar a cabo mediante teletrabajo. En ningún caso se puede fraccionar la jornada diaria para prestarla en ambas modalidades. Por tanto, la prestación de servicios de las personas teletrabajadoras siempre tiene carácter mixto presencial/teletrabajo. Solo existe una excepción, cual es el de las empleadas que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, quienes podrán disfrutar del teletrabajo todo el tiempo que sea necesario para su protección.

Como el tiempo de trabajo se distribuye entre la jornada presencial y la no presencial, en cuanto a la primera, el personal tiene proporcionalmente la misma, en cómputo mensual, que la que tiene el personal en régimen presencial; respecto de la no presencial, no se controla el número de horas trabajadas, sino el cumplimiento de los objetivos marcados y el de los periodos de interconexión pactados (art. 11.2). El art. 12 del Decreto 3/2023 atribuye a la persona que debe cumplir las funciones de supervisora de las tareas del personal que presta servicios en régimen de teletrabajo determinar, semanalmente como regla general, las tareas concretas que debe llevar a cabo el personal que presta servicios mediante teletrabajo y la realización del seguimiento del trabajo desarrollado de acuerdo con los objetivos y resultados que deben lograrse, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de indicadores o meca-

nismos de medida, en su caso, que permitan comprobar que estos objetivos se han cumplido<sup>12</sup>.

### **3.9. Duración de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo**

Como se ha avanzado a propósito de la reversibilidad, el derecho a teletrabajar en la CAIB tiene un tiempo limitado. En efecto, el art. 10.1 del Decreto 3/2023 dispone que la autorización de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo debe tener una «duración máxima de un año y mínima de tres meses». En todo caso, son posibles supuestos de modificación de la autorización o suspensión temporal de la misma (art. 16), como supuestos de revocación de la autorización por parte de la Administración o de finalización del teletrabajo a instancias de la persona trabajadora (art. 17).

Si la autorización es por un tiempo inferior a un año, esta se prorrogará automáticamente por meses, salvo que la persona autorizada comunique, antes de finalizar el plazo inicialmente autorizado o de prórroga, la voluntad de reincorporarse a la modalidad presencial al acabar (art. 10.2). Alcanzado el año, la autorización podrá ser prorrogada como máximo hasta dieciocho meses en total, previa solicitud de la persona interesada, siempre que se mantengan los requisitos. A efectos de evitar la interrupción de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, la persona interesada en continuar con dicha prestación puede solicitar la nueva autorización al menos dos meses antes de finalizar los dieciocho meses. En definitiva, terminada esta modalidad de prestación de servicios no presencial, la persona teletrabajadora se incorporará, el día hábil siguiente, a la modalidad presencial que tenía asignada antes, salvo que tenga concedidos cualquier situación o permiso que le permita una incorporación posterior (art. 10.3).

---

<sup>12</sup> El art. 47 bis.2 EBEP requiere que el teletrabajo contribuya a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.