

I. DISPOSICIONS GENERALS

CAP DE L'ESTAT

11415 *Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.*

I

La situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19 ha obligat durant aquests últims mesos les diferents administracions públiques a dedicar tots els seus mitjans personals i materials a garantir el seu funcionament, la prestació dels serveis públics pels seus empleats de manera no presencial i l'exercici dels drets de la ciutadania i les empreses.

Les mesures que conté aquesta norma tenen la finalitat d'assegurar el funcionament normal de les administracions públiques, impulsant noves formes d'organització i estructuració del treball de les empleades i els empleats públics per millorar el servei als interessos generals que tenen encomanat.

Per tant, és ineludible abordar, amb caràcter immediat, la regulació bàsica del teletreball a les administracions públiques i la seva adaptació a l'Administració digital.

D'altra banda, la imprevisibilitat, la magnitud i l'impacte d'aquesta crisi sanitària obliguen a emprendre una sèrie de mesures excepcionals en matèria de recursos humans amb l'objectiu de reforçar el Sistema Nacional de Salut en tot el territori nacional, ampliant les possibilitats de contractació de professionals per part de les comunitats autònomes. Es tracta de mesures de reforç d'un Sistema Nacional de Salut que està sotmès en el moment actual a una important sobrecàrrega i pressió assistencial, per la qual cosa la seva aprovació és urgent i inajornable.

II

El teletreball, entès com a modalitat preferent de treball a distància que es fa fora dels establiments i centres habituals de l'Administració, per a la prestació de serveis mitjançant l'ús de noves tecnologies, ha estat objecte de regulació tant en el context europeu com en l'àmbit nacional i autonòmic i local.

En el context comunitari, la Confederació Europea de Sindicats (CES), la Unió de Confederacions de la Indústria i d'Empresaris d'Europa (UNICE), la Unió Europea de l'Artesanat i de la Petita i Mitjana Empresa (UNICE/UEAPME) i el Centre Europeu de l'Empresa Pública (CEEP) van signar, ja l'any 2002, l'Acord marc europeu sobre teletreball, subscrit pels interlocutors socials europeus el juliol de 2002 i revisat el 2009, a fi de donar més seguretat a les persones acollides a teletreball per compte d'altri a la Unió Europea.

Aquest Acord va partir de la concepció del teletreball com un mitjà per modernitzar l'organització del treball per a les empreses i organitzacions prestadores de serveis públics, així com per donar més autonomia a les persones treballadores en la realització de les seves tasques.

Seguint el camí obert per aquest Acord marc europeu sobre teletreball, i a la vista del que s'ha experimentat en l'àmbit de l'empresa privada, diferents administracions públiques van començar a aprovar diverses normatives reguladores d'aquesta modalitat de treball a distància.

Pel que fa a l'àmbit estatal, les primeres previsions relatives al teletreball les va introduir l'Ordre APU/1981/2006, de 21 de juny, per la qual es promou la implantació de programes pilot de teletreball en els departaments ministerials. A continuació es va publicar el Manual per a la implantació de programes pilot de teletreball a l'Administració General

de l'Estat, l'objectiu principal del qual era el de servir de guia per als diferents departaments ministerials i organismes públics a l'hora de dissenyar i implementar els seus programes pilot de teletreball.

Un any després, es va procedir a l'aprovació de la Llei 11/2007, de 22 de juny, d'accés electrònic dels ciutadans als serveis públics, ja derogada, la disposició final sisena de la qual incloïa una habilitació per a la regulació del teletreball a l'Administració General de l'Estat.

Amb posterioritat, a l'Acord Govern-sindicats de 25 de setembre de 2009, a l'apartat 1.1, relatiu a la «Modernització i noves tecnologies», com a desenvolupament de la mesura general destinada a «Impulsar la bona administració, la qualitat i l'eficàcia dels serveis públics», es van incloure dues previsions sobre aquesta matèria: una referida al conjunt d'administracions públiques i l'altra a l'Administració General de l'Estat.

Per la seva banda, el II Pla per a la igualtat entre dones i homes a l'Administració General de l'Estat i als seus organismes públics, aprovat per l'Acord del Consell de Ministres de 20 de novembre de 2015, preveu a l'eix 4 el foment de la inclusió de mesures de caràcter transversal per a tota l'Administració General de l'Estat pel que fa al temps de treball, la conciliació i la corresponsabilitat de la vida personal, familiar i laboral. En particular, i com a mesura per a l'assoliment d'aquest objectiu, s'ha de portar a terme el «desenvolupament d'experiències de treball en xarxa i mitjançant la utilització de les noves tecnologies, en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat i els seus organismes públics, amb la finalitat d'afavorir la conciliació i una millor organització i racionalització del temps de treball».

Cal destacar igualment que a la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, es regula d'acord amb el mandat contingut a l'article 18.4 de la Constitució espanyola i recollint la jurisprudència nacional, comunitària i internacional, un conjunt de drets relacionats amb l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral com són, entre d'altres, els drets digitals en la negociació col·lectiva, el dret a la intimitat i l'ús de dispositius digitals en l'àmbit laboral i el dret a la desconnexió digital.

Quant a l'àmbit autonòmic i local, després dels programes pilot inicials, es va anar impulsant des de 2012 la regulació del teletreball per a la prestació de serveis en els seus àmbits.

Tanmateix, la implantació del teletreball i el seu ús efectiu a les administracions públiques no ha estat majoritària, en la pràctica, fins a dates recents. La seva introducció en l'àmbit públic s'ha vist veritablement accelerada a partir de març d'aquest any, davant les extremes i excepcionals circumstàncies organitzatives i funcionals a què la crisi epidemiològica per la COVID-19 va abocar totes les administracions públiques.

La urgència i l'excepcionalitat de la situació van exigir la implementació de solucions temporals, tant per a les administracions que disposaven de regulació en aquest sentit com, en especial, per a les que no en tenien, amb la finalitat de conjugar la necessària continuïtat de l'activitat administrativa amb el compliment de les mesures sanitàries de contenció vigents en el context de l'emergència pandèmica.

Així, en el marc i l'àmbit de l'estat d'alarma decretat pel Reial decret 463/2020, de 14 de març, pel qual es declara l'estat d'alarma per a la gestió de la situació de crisi sanitària ocasionada per la COVID-19, es va procedir a l'aprovació de normes per les quals s'implantava de manera generalitzada el teletreball a les diferents administracions públiques, si bé amb caràcter excepcional i temporal.

Des de primers de maig, ja en un context de més control de la pandèmia, la implementació del Pla per a la transició cap a una nova normalitat porta a la desescalada progressiva i l'adaptació del conjunt de la societat a aquesta nova conjuntura.

En aquest sentit, l'ús del teletreball ofereix importants avantatges amb potencial per reduir l'expansió de la COVID-19, atès que possibilita l'ús de mitjans tecnològics per dur a terme tasques a distància o de manera virtual, sense necessitat de la presència física a les dependències durant la jornada laboral. La crisi epidemiològica ha mostrat el teletreball com l'instrument organitzatiu més eficaç per mantenir l'activitat i la prestació de serveis públics, garantint a la vegada la prevenció davant del contagi.

Durant la crisi sanitària no només s'ha reforçat la tendència a la normalització del teletreball que ja s'anticipava abans d'aquesta, sinó que fins i tot la seva utilització s'ha arribat a configurar com a preferent, com va fer l'article cinquè del Reial decret llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.

D'aquesta manera, les tecnologies de la informació i comunicació han constituït una eina clau per reduir l'impacte de les mesures de contenció i restriccions en el treball de les empleades i els empleats públics en el context d'incertesa, alhora que fixa les bases d'una forma d'organització de la prestació de serveis flexible i adaptable a qualssevol circumstàncies que es puguin donar en el futur.

El text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, és l'instrument normatiu més oportú per a la introducció d'unes regles que serveixin de base comuna per al desenvolupament de la figura a totes les administracions públiques, atès que es tracta d'una norma bàsica que estableix els principis generals aplicables al conjunt de les relacions d'ocupació pública i que conté els elements comuns al conjunt del personal funcionari de totes les administracions públiques, així com les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servei.

La figura del teletreball, més enllà de la urgent necessitat organitzativa actual, constitueix una oportunitat per a la introducció de canvis en les formes d'organització del treball que redundin en la millora de la prestació dels serveis públics, en el benestar de les empleades i els empleats públics, en els objectius de desenvolupament sostenible de l'Agenda 2030 i en una Administració més oberta i participativa. Suposa el foment de l'ús de les noves tecnologies de la informació i el desenvolupament de l'Administració digital, amb els consegüents avantatges tant per a les empleades i els empleats públics com per a l'Administració i la societat en general.

III

Es regula amb caràcter bàsic la prestació del servei a distància mitjançant teletreball, fomentant així l'ús de les noves tecnologies de la informació i el desenvolupament de l'Administració digital, amb els consegüents avantatges tant per a les empleades i els empleats públics com per a l'Administració i la societat en general. Entre d'altres, cal destacar la reducció del temps en desplaçaments, la sostenibilitat ambiental o la millora de la conciliació del desenvolupament professional amb la vida personal i familiar, respectant en tot cas els principis de transparència, igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat, i mantenint els drets corresponents, com ara el dret a la intimitat o la desconnexió digital i prestant una atenció especial als deures en matèria de confidencialitat i protecció de dades.

A més, el teletreball no pot suposar cap incompliment de la jornada i l'horari que correspongui en cada cas i de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

Un requisit previ és la valoració del caràcter susceptible de poder fer-se mitjançant teletreball de les tasques assignades al lloc, la corresponent avaluació i planificació preventiva, així com la formació en competències digitals necessàries per a la prestació del servei.

En qualsevol cas, la prestació de servei a distància mitjançant la modalitat de teletreball no es considera ordinària. La naturalesa diversa dels serveis a la ciutadania que les diferents administracions públiques tenen encomanats, i per tal garantir-ne la prestació, fa necessari determinar que la prestació de serveis en la modalitat de teletreball no pugui ser absoluta. Ha de ser en cada àmbit i en la normativa reguladora que cada administració competent dicti a aquest efecte on es determini el percentatge de la prestació de serveis que es pot desenvolupar per aquesta nova modalitat, de manera que es combini la presencialitat i el teletreball en el règim que s'estableixi. Es garanteix en tot cas l'atenció directa presencial a la ciutadania.

IV

L'objecte és, per tant, configurar un marc normatiu bàsic, tant des de la perspectiva del règim jurídic de les administracions públiques com des del punt de vista més específic dels drets i deures dels empleats públics, suficient perquè totes les administracions públiques puguin desenvolupar els seus instruments normatius propis reguladors del teletreball en les seves administracions públiques, en ús de les seves potestats d'autoorganització i considerant també la competència estatal sobre la legislació laboral en el cas del personal laboral.

A la reunió de la Conferència Sectorial d'Administració Pública del passat 11 de juny es va acordar elaborar una proposta per a la reforma del text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, i amb aquest objectiu es van celebrar diverses reunions de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública.

La proposta resultant va ser igualment objecte de negociació amb els agents socials, va rebre l'informe de la Conferència Sectorial d'Administració Pública a la reunió de 21 de setembre de 2020 i va ser ratificada a continuació mitjançant un acord de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, l'objecte de negociació de la qual són les condicions de treball laborals que siguin susceptibles de regulació estatal amb caràcter de norma bàsica, sense perjudici dels acords a què puguin arribar les comunitats autònomes en el seu àmbit territorial corresponent en virtut de les seves competències exclusives i compartides en matèria de funció pública.

La redacció que conté aquest Reial decret llei és fruit del diàleg fluid entre les diferents administracions públiques i les organitzacions sindicals, exemple de cogovernança en una Administració pública multinivell.

Aquest Reial decret llei introdueix un nou article 47 bis en el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en el capítol V del títol III, relatiu a la jornada de treball, permisos i vacances.

Es defineix, en primer lloc, el teletreball com aquella modalitat de prestació de serveis a distància en què el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

S'estableix expressament que, en tot cas, el teletreball ha de contribuir a millorar l'organització del treball a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment. Atès que es tracta de la regulació d'una modalitat de treball i flexibilització de l'organització de caràcter estructural per a les administracions públiques, ha de servir per millorar la consecució dels objectius de l'Administració en el seu servei als interessos generals.

Com a tal, sense perjudici de la seva voluntarietat, la seva utilització ha d'estar supeditada al fet que es garanteixi la prestació dels serveis públics i, en tot cas, s'ha d'assegurar el compliment de les necessitats del servei.

En aquest sentit, s'estableix igualment que la prestació del servei a través d'aquesta modalitat de treball ha de ser expressament autoritzada, a través de criteris objectius per a l'accés, i ha de ser compatible amb la modalitat presencial, que segueix sent la modalitat ordinària de treball.

El personal que presti serveis mitjançant aquesta modalitat té els mateixos deures i drets que la resta d'empleades i empleats públics, i l'Administració ha de proporcionar i mantenir els mitjans tecnològics necessaris per a l'activitat.

En tot cas, el desenvolupament concret de l'activitat per teletreball s'ha de fer en els termes de les normes de cada Administració pública, i ha de ser objecte de negociació col·lectiva en cada àmbit. Les administracions públiques que hagin d'adaptar la seva normativa de teletreball al que preveu aquest Reial decret llei disposen d'un termini de sis mesos a comptar de la seva entrada en vigor.

D'altra banda, aquest Reial decret llei, a l'article 2, introdueix la possibilitat que les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària puguin contractar persones que, tot i tenir el grau, la llicenciatura o la diplomatura corresponent, no tinguin el títol d'especialista reconegut a Espanya per fer funcions pròpies d'una especialitat, en dos

supòsits. En primer lloc, en el cas de professionals sanitaris que hagin fet les proves selectives de formació sanitària especialitzada de la convocatòria 2019/2020 i que, tot i que han superat la puntuació mínima en l'exercici, no han resultat adjudicatari de plaça. En segon lloc, en el cas de professionals sanitaris que tinguin un títol d'especialista obtingut en un Estat no membre de la Unió Europea, sempre que el Comitè d'avaluació hagi emès l'informe proposat que regula l'article 8.b), c) o d) del Reial decret 459/2010, de 16 d'abril.

D'altra banda, l'article 3 regula amb caràcter excepcional i transitori la prestació de serveis del personal mèdic i d'infermeria estatutari, laboral i funcionari com a conseqüència de la pandèmia provocada per la COVID-19, atenent al mateix temps les unitats amb dèficit de professionals sempre que quedi garantida l'assistència a les seves unitats d'origen.

D'aquesta manera, es pretén permetre que es puguin fer adscripcions de personal dins d'un mateix centre hospitalari, d'un centre hospitalari a centres d'atenció primària de la seva àrea, d'aquest tipus de centres a hospitals i hospitals de campanya i entre altres centres, serveis, institucions o establiments sanitaris públics, amb la finalitat de disposar del nombre més gran possible de professionals.

També es regula en aquest precepte la possibilitat que les comunitats autònomes puguin adscriure el seu personal funcionari de cossos o categories per als quals es va exigir per al seu ingrés el títol de llicenciatura, grau o diplomatura en Medicina o Infermeria a altres dispositius assistencials, en les mateixes condicions que els supòsits anteriors.

Així mateix, el Reial decret llei modifica l'article 22 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, i estableix la possibilitat que les persones que participin en les proves selectives de formació sanitària especialitzada es relacionin obligatòriament a través de mitjans electrònics, quan així ho prevegi la corresponent convocatòria anual i en els termes que aquesta estableixi. S'habilita aquesta possibilitat, a l'empara de l'article 12 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, tant per les característiques del col·lectiu al qual es dirigeix la convocatòria com per l'actual situació de pandèmia.

Així, les persones que participen en les proves selectives de formació sanitària especialitzada pertanyen a un col·lectiu de professionals que tenen una sobrada capacitat tècnica i professional i, que també és exigible per a l'activitat professional que desenvoluparan en el seu moment, que inclou l'ús de tecnologies de la informació. A més, la realització de determinats tràmits per via electrònica, en lloc de presencialment, contribueix a reduir situacions susceptibles de produir aglomeracions, que s'han d'evitar especialment en el context actual de crisi sanitària provocada per la pandèmia de la COVID-19 i en particular tractant-se de professionals sanitaris, col·lectiu respecte del qual s'han d'extremar les precaucions.

Sense perjudici de tot això, l'ús de mitjans electrònics ha de suposar una agilitació més gran de la tramitació de les proves selectives i ha de facilitar l'accessibilitat de les persones aspirants, que poden fer les gestions necessàries des de qualsevol lloc i hora, dins dels terminis previstos a la convocatòria.

V

L'article 86 de la Constitució permet al Govern dictar reials decrets llei «en cas de necessitat extraordinària i urgent», sempre que no afectin l'ordenament de les institucions bàsiques de l'Estat, els drets, deures i llibertats dels ciutadans regulats al títol I de la Constitució, el règim de les comunitats autònomes ni el dret electoral general.

El reial decret llei constitueix un instrument constitucionalment lícit, sempre que, tal com reiteradament ha exigint el nostre Tribunal Constitucional (sentències 6/1983, de 4 de febrer, F 5; 11/2002, de 17 de gener, F 4; 137/2003, de 3 de juliol, F 3, i 189/2005, de 7 de juliol, F 3; 68/2007, F 10, i 137/2011, F 7), el fi que justifica la legislació d'urgència sigui subvenir a una situació concreta, dins dels objectius governamentals, que per raons difícils de preveure requereix una acció normativa immediata en un termini més breu que el requerit per la via normal o pel procediment d'urgència per a la tramitació parlamentària de les lleis, principalment quan la determinació d'aquest procediment no depèn del Govern.

Així mateix, la necessitat extraordinària i urgent d'aprovar les mesures que inclou aquest Reial decret llei s'inscriu en el judici polític o d'oportunitat que correspon al Govern (SSTC 61/2018, de 7 de juny, FJ 4; 142/2014, d'11 de setembre, FJ 3); i aquesta decisió, sens dubte, suposa una ordenació de prioritats polítiques d'actuació (STC, de 30 de gener de 2019, Recurs d'inconstitucionalitat núm. 2208-2019); en aquest cas mesures dirigides a incrementar l'eficiència en el funcionament de l'ocupació pública.

La fiscalització adequada del recurs al decret llei requereix l'anàlisi de dos aspectes des de la perspectiva constitucional: d'una banda, la presentació explícita i raonada dels motius que ha tingut en compte el Govern en la seva aprovació (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 111/1983, de 2 de desembre, FJ 5, i 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 4); i, d'altra banda, l'existència d'una connexió necessària entre la situació d'urgència definida i la mesura concreta adoptada per subvenir-hi (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 3; 182/1997, de 20 d'octubre, FJ 3, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 4).

Quant a la definició de la situació d'urgència, s'ha precisat que no és necessari que aquesta definició expressa de l'extraordinària i urgent necessitat s'hagi de contenir sempre en el reial decret llei mateix, sinó que aquest pressupòsit cal deduir-lo igualment d'una pluralitat d'elements. L'examen de la concurrència del pressupòsit habilitador de l'«extraordinària i urgent necessitat» sempre s'ha de portar a terme mitjançant la valoració conjunta de tots els factors que van determinar el Govern a dictar la disposició legal excepcional i que són, bàsicament, els que queden reflectits en l'exposició de motius de la norma, i en el mateix expedient d'elaboració d'aquesta (SSTC 29/1982, de 31 de maig, FJ 4; 182/1997, de 28 d'octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de gener, FJ 4, i 137/2003, de 3 de juliol, FJ 3).

Quant a la segona dimensió del pressupòsit habilitador de la legislació d'urgència, concebuda com a connexió de sentit entre la situació de necessitat definida i les mesures que s'adopten en el Reial decret llei, el fet que es consideri una reforma estructural no impedeix, per si sola, la utilització de la figura del decret llei; ja que, i això és particularment pertinent en el cas que s'analitza, el possible caràcter estructural del problema que es pretén tallar no exclou que aquest problema es pugui convertir en un moment donat en un supòsit d'extraordinària i urgent necessitat, com ha ocorregut en el cas que ens ocupa després de la generalització obligatòria del teletreball a les administracions públiques per causa de l'impacte de la pandèmia per la COVID-19, per al tractament del qual representa un instrument constitucionalment lícit, en la mesura que és pertinent i adequat per a la consecució del fi que justifica la legislació d'urgència, que no és un altre que subvenir a «situacions concretes dels objectius governamentals que per raons difícils de preveure requereixin una acció normativa immediata en un termini més breu que el requerit per la via normal o pel procediment d'urgència per a la tramitació parlamentària de les lleis» (SSTC 31/2011, de 17 de març, FJ 4; 137/2011, de 14 de setembre, FJ 6, i 100/2012, de 8 de maig, FJ 8).

D'altra banda, en relació amb les mesures de reforç de personal del Sistema Nacional de Salut, hi ha una connexió òbvia entre la situació de necessitat definida i les mesures que s'adopten en el Reial decret llei, ja que aquestes tenen per objectiu alleujar la pressió a la qual està sotmès el Sistema Nacional de Salut, a causa de la crisi sanitària derivada de la COVID-19, oferint a les comunitats autònomes la possibilitat d'augmentar les possibilitats de contractació perquè disposin del màxim nombre possible de professionals amb la finalitat de garantir un servei adequat a la ciutadania.

En suma, en les mesures que s'adopten en aquest Reial decret llei concorren les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que preveu l'article 86 de la Constitució, considerant, d'altra banda, que els objectius que es pretenen assolir amb aquest no es poden aconseguir a través de la tramitació d'una llei pel procediment d'urgència, i sense que aquest Reial decret llei constitueixi un supòsit d'ús abusiu o arbitrari d'aquest instrument constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de juny, FJ 4; 100/2012, de 8 de maig, FJ 8; 237/2012, de 13 de desembre, FJ 4, i 39/2013, de 14 de febrer, FJ 5).

Així mateix, cal assenyalar que aquest Reial decret llei no afecta l'ordenament de les institucions bàsiques de l'Estat, els drets, deures i llibertats dels ciutadans regulats al títol

I de la Constitució espanyola, el règim de les comunitats autònomes ni el dret electoral general.

Aquest Reial decret llei respon als principis de bona regulació de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència, i eficiència, de conformitat amb l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

A aquests efectes, es posa de manifest el compliment dels principis de necessitat i eficàcia, atès l'interès general en què es fonamenten les mesures que s'hi estableixen, i el reial decret llei és l'instrument més immediat per garantir la seva consecució. La norma és concorde amb el principi de proporcionalitat, atès que conté la regulació imprescindible per a la consecució dels objectius esmentats prèviament. Igualment, s'ajusta al principi de seguretat jurídica, i és coherent amb la resta de l'ordenament jurídic. Quant al principi de transparència, la norma està exempta dels tràmits de consulta pública, audiència i informació pública que no són aplicables a la tramitació i aprovació de decrets llei. Finalment, en relació amb el principi d'eficiència, aquest Reial decret llei no imposa càrregues administratives per als ciutadans.

Per tant, en les mesures que s'adopten, concorren, per la seva naturalesa i finalitat, les circumstàncies d'extraordinària i urgent necessitat que exigeix l'article 86 de la Constitució espanyola com a pressupòsits habilitadors per a l'aprovació d'un reial decret llei.

Aquest Reial decret llei es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats autònomes; i en matèria de bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris.

Així mateix, els articles 2 i 3 es dicten a l'empara de l'article 149.1.16a i 30a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat, respectivament, la competència exclusiva en matèria de bases i coordinació general de la sanitat i en matèria de regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i normes bàsiques per al desenvolupament de l'article 27 de la Constitució, a fi de garantir el compliment de les obligacions dels poders públics en aquesta matèria.

En virtut d'això, en ús de l'autorització continguda a l'article 86 de la Constitució espanyola, a proposta de la ministra de Política Territorial i Funció Pública, de la ministra d'Hisenda i del ministre de Sanitat, i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres a la reunió del dia 29 de setembre de 2020,

DISPOSO:

Article 1. *Modificació del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre.*

S'introdueix un nou article 47 bis en el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, que queda redactat en els termes següents:

«Article 47 bis. *Teletreball.*

1. Es considera teletreball la modalitat de prestació de serveis a distància en la qual el contingut competencial del lloc de treball es pot desenvolupar, sempre que les necessitats del servei ho permetin, fora de les dependències de l'Administració, mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i comunicació.

2. La prestació del servei mitjançant teletreball ha de ser expressament autoritzada i és compatible amb la modalitat presencial. En tot cas, té caràcter voluntari i reversible, excepte en supòsits excepcionals degudament justificats. S'ha d'efectuar en els termes de les normes que es dictin en desplegament d'aquest Estatut, que han de ser objecte de negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent i

han de preveure criteris objectius en l'accés a aquesta modalitat de prestació de servei.

El teletreball ha de contribuir a millorar l'organització del treball a través de la identificació d'objectius i l'avaluació del seu compliment.

3. El personal que presti els seus serveis mitjançant teletreball té els mateixos deures i drets, individuals i col·lectius, recollits en aquest Estatut que la resta del personal que presti els seus serveis en modalitat presencial, incloent-hi la normativa de prevenció de riscos laborals que sigui aplicable, excepte els que siguin inherents a la realització de la prestació del servei de manera presencial.

4. L'Administració ha de proporcionar i mantenir a les persones que treballin en aquesta modalitat els mitjans tecnològics necessaris per a la seva activitat.

5. El personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix, en matèria de teletreball, pel que preveu aquest Estatut i per les seves normes de desplegament.»

Article 2. *Mesures de contractació excepcional de personal facultatiu i no facultatiu.*

1. S'autoritza amb caràcter excepcional i transitori la contractació per les comunitats autònomes i l'Institut Nacional de Gestió Sanitària de les persones amb grau, llicenciatura o diplomatura que no tenen encara del títol d'especialista reconegut a Espanya, per a la realització de funcions pròpies d'una especialitat, de la manera següent:

a) Poden ser contractats sota la modalitat contractual que preveu el Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral especial de residència per a la formació d'especialistes en Ciències de la Salut, els professionals de qualsevol titulació que van fer les proves selectives 2019/2020 de formació sanitària especialitzada i que, tot i haver superat la puntuació mínima en l'exercici, no van resultar adjudicatari de plaça.

En cas que es tracti de persones estrangeres, és aplicable el que preveu l'article 43 del Reial decret 557/2011, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el Reglament de la Llei orgànica 4/2000, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, després de la seva reforma per la Llei orgànica 2/2009, d'11 de desembre, encara que no hagin obtingut la plaça esmentada.

b) Poden ser contractats els professionals sanitaris amb títol d'especialista obtingut en estats no membres de la Unió Europea inclosos en l'àmbit d'aplicació del Reial decret 459/2010, de 16 d'abril, pel qual es regulen les condicions per al reconeixement d'efectes professionals a títols estrangers d'especialista en Ciències de la Salut, sempre que el Comitè d'Avaluació els hagi emès l'informe proposta que regula l'article 8.b), c) o d) del Reial decret 459/2010, de 16 d'abril.

El període de serveis prestats es té en compte per al reconeixement d'efectes professionals del títol d'especialista.

2. El contracte que se subscrigui permet el desenvolupament de l'activitat assistencial i es pot prolongar fins a dotze mesos prorrogables per períodes successius de tres mesos.

Article 3. *Prestació excepcional de serveis del personal mèdic i d'infermeria estatutari, laboral i funcionari.*

1. De manera excepcional i transitòria, la comunitat autònoma corresponent pot destinar el personal estatutari d'infermeria i mèdic facultatiu especialista d'àrea de qualsevol especialitat, dins del seu centre hospitalari, a unitats assistencials d'una altra especialitat diferent de la seva quan el nombre de professionals d'aquestes unitats no sigui suficient, com a conseqüència de la pandèmia per la COVID-19, per a l'atenció dels pacients de les àrees esmentades i sempre que quedi garantida l'assistència sanitària de les seves unitats assistencials d'origen.

2. Igualment, cada comunitat autònoma pot acordar que el personal d'infermeria i mèdic especialista estatutari que presti serveis en centres hospitalaris passi a prestar serveis en els centres d'atenció primària de la seva àrea d'influència per fer les funcions

pròpies del personal mèdic d'atenció primària, de manera excepcional i transitòria, per insuficiència de personal mèdic d'atenció primària, com a conseqüència de la pandèmia per la COVID-19, sempre que quedi garantida l'atenció sanitària en les seves unitats d'origen.

3. La comunitat autònoma corresponent també pot destinar el personal estatutari de la categoria d'infermeria, metge/essa o pediatre/a d'atenció primària, de manera excepcional i transitòria, a prestar serveis en els seus hospitals de referència o a hospitals de campanya, si les necessitats motivades per la pandèmia per la COVID-19 així ho demanen, sempre que quedi garantida l'assistència sanitària en el seu centre de salut d'origen.

4. Així mateix, cada comunitat autònoma pot destinar el personal funcionari autonòmic dels cossos o categories per als quals s'exigia per al seu ingrés el títol de llicenciatura, grau o diplomatura en Medicina o Infermeria, de manera excepcional i transitòria i de manera motivada per la insuficiència de personal mèdic o d'infermeria a causa de la pandèmia per la COVID-19, a qualsevol dispositiu assistencial del Sistema Nacional de Salut, dins de la seva província de destinació.

5. Així mateix, cada comunitat autònoma pot destinar el personal infermer o mèdic laboral que presti serveis en centres, serveis, institucions o establiments sanitaris de caràcter públic, de manera excepcional i transitòria, a causa de la insuficiència de personal mèdic provocada per la pandèmia per la COVID-19, a qualsevol dispositiu assistencial del Sistema Nacional de Salut, dins de la seva província de destinació.

6. L'adscripció del personal enumerat en els paràgrafs 1 a 5 a les unitats amb deficiència en matèria de recursos humans s'ha de mantenir mentre hi subsisteixi la insuficiència de personal mèdic i, com a màxim, durant la vigència d'aquest article, d'acord amb la disposició final quarta.

7. El personal afectat té dret a les indemnitzacions per raó de servei que fixi la normativa vigent, quan correspongui.

8. En l'àmbit de les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla, correspon a l'Administració sanitària competent la realització de les adscripcions a què es refereixen els apartats 1 a 5, a les quals també els és aplicable el que preveuen els apartats 6 i 7 d'aquest article.

Disposició final primera. Modificació de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 22 de la Llei 44/2003, de 21 de novembre, d'ordenació de les professions sanitàries, que queda redactat en els termes següents:

«1. L'accés a la formació sanitària especialitzada s'efectua a través d'una convocatòria anual de caràcter nacional. Les persones que participin en les proves selectives s'han de relacionar obligatòriament amb l'Administració a través de mitjans electrònics, quan així ho prevegin la convocatòria esmentada i els termes que aquesta estableixi, en relació amb els tràmits d'empenament i presentació de sol·licituds, aportació de documentació i pagament de taxes, així com en la fase d'adjudicació de places.»

Disposició final segona. Adaptació de normes.

Les administracions públiques que hagin d'adaptar la seva normativa de teletreball al que preveu aquest Reial decret llei disposen d'un termini de sis mesos a comptar de la seva entrada en vigor.

Disposició final tercera. Títol competencial.

1. L'article 1 d'aquest Reial decret llei es dicta a l'empara de l'article 149.1.7a i 18a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, sense perjudici de la seva execució pels òrgans de les comunitats

autònomes; i bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris.

2. Per la seva banda, els articles 2 i 3 es dicten a l'empara de l'article 149.1.16a i 30a de la Constitució espanyola, que atribueixen a l'Estat, respectivament, la competència exclusiva en matèria de bases i coordinació general de la sanitat i en matèria de regulació de les condicions d'obtenció, expedició i homologació de títols acadèmics i professionals i normes bàsiques per al desplegament de l'article 27 de la Constitució, a fi de garantir el compliment de les obligacions dels poders públics en aquesta matèria.

Disposició final quarta. *Entrada en vigor i vigència.*

1. Aquest Reial decret llei entra en vigor l'endemà de la publicació al «Butlletí Oficial de l'Estat».

2. Les mesures incloses en els articles 2 i 3 d'aquest Reial decret llei són aplicables per un termini inicial de dotze mesos a partir de la seva entrada en vigor, i poden ser prorrogades per decisió de la persona titular del Ministeri de Sanitat per períodes successius de tres mesos o inferiors en funció de les necessitats organitzatives i assistencials derivades de l'evolució de la crisi sanitària.

Madrid, 29 de setembre de 2020.

FELIPE R.

El president del Govern,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN