TÍTULO: 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

REGISTRO *NORM@DOC*:	69400
BOMEH:	40/2020
PUBLICADO EN:	BOE n.º 259, de 30 de septiembre de 2020
Disponible en:	
VIGENCIA:	Vigencia en la forma indicada en la disposición final 4.
DEPARTAMENTO EMISOR:	Jefatura del Estado
ANÁLISIS JURÍDICO:	**Referencias posteriores** SE PUBLICA Acuerdo de convalidación, por Resolución de 15 de octubre de 2020 **Referencias anteriores** MODIFICA el art. 22.1 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre AÑADE el art. 47 bis a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre
MATERIAS:	Empleados públicos Administración Pública Telecomunicaciones

I

La situación de crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 ha obligado durante estos últimos meses a las diferentes Administraciones Públicas a dedicar todos sus medios personales y materiales a garantizar su funcionamiento, la prestación de los servicios públicos por sus empleados de forma no presencial y el ejercicio de los derechos de la ciudadanía y empresas.

Las medidas contenidas en esta norma tienen la finalidad de asegurar el normal funcionamiento de las Administraciones Públicas, impulsando nuevas formas de organización y estructuración del trabajo de las empleadas y empleados públicos para el mejor servicio a los intereses generales que tienen encomendado.

Por lo tanto, es ineludible abordar, con carácter inmediato, la regulación básica del teletrabajo en las Administraciones Públicas y la adaptación de estas a la administración digital.

Por otro lado, la imprevisibilidad, magnitud e impacto de esta crisis sanitaria obligan a acometer una serie de medidas excepcionales en materia de recursos humanos con el objetivo de reforzar el Sistema Nacional de Salud en todo el territorio nacional, ampliando las posibilidades de contratación de profesionales por parte de las comunidades autónomas. Se trata de medidas de refuerzo de un Sistema Nacional de Salud que se encuentra sometido en el momento actual a una importante sobrecarga y presión asistencial, por lo que su aprobación es urgente e impostergable.

II

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

En el contexto comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa

(UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP) firmaron, ya en el año 2002, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, suscrito por los interlocutores sociales europeos en julio de 2002 y revisado en 2009, a fin de dar más seguridad a las personas acogidas a teletrabajo por cuenta ajena en la Unión Europea.

Este acuerdo partió de la concepción del teletrabajo como un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones prestadoras de servicios públicos, así como para dar una mayor autonomía a las personas trabajadoras en la realización de sus tareas.

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

En lo que respecta al ámbito estatal, las primeras previsiones relativas al teletrabajo fueron introducidas por la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales. A continuación se publicó el Manual para la implantación de programas piloto de teletrabajo en la Administración General del Estado, cuyo principal objetivo era el de servir de guía para los distintos departamentos ministeriales y organismos públicos a la hora de diseñar e implementar sus programas piloto de teletrabajo.

Un año después, se procedería a la aprobación de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, ya derogada, en cuya disposición final sexta se incluía una habilitación para la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado.

Con posterioridad, en el Acuerdo Gobierno-Sindicatos de 25 de septiembre de 2009, en el apartado 1.1 relativo a la «Modernización y nuevas tecnologías», como desarrollo de la medida general destinada a «Impulsar la buena administración, la calidad y la eficacia de los servicios públicos», se incluyeron dos previsiones sobre esta materia: una de ellas referida al conjunto de Administraciones Públicas y otra a la Administración General del Estado.

Por su parte, el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos, aprobado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, prevé en su eje 4 el fomento de la inclusión de medidas de carácter transversal para toda la Administración General del Estado en lo que respecta al tiempo de trabajo, la conciliación y la corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral. En particular y como medida para el logro de este objetivo, se llevará a cabo el «desarrollo de experiencias de trabajo en red y mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo».

Cabe destacar igualmente que en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se regula conforme al mandato contenido en el artículo 18.4 de la Constitución Española y recogiendo la jurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conjunto de derechos relacionados con el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral como son, entre otros, los derechos digitales en la negociación colectiva, el derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y el derecho a la desconexión digital.

En cuanto al ámbito autonómico y local, tras los iniciales programas piloto, se fue impulsando desde 2012 la regulación del teletrabajo para la prestación de servicios en sus ámbitos.

Sin embargo, la implantación del teletrabajo y su uso efectivo en las Administraciones Públicas no ha sido, en la práctica, mayoritaria hasta fechas recientes. Su introducción en el ámbito público se ha visto verdaderamente acelerada a partir de marzo de este año, ante las extremas y excepcionales circunstancias organizativas y funcionales a que abocó la crisis epidemiológica por la COVID-19 a todas las Administraciones Públicas.

La urgencia y la excepcionalidad de la situación exigieron la implementación de soluciones temporales, tanto para las administraciones que disponían de regulación al respecto, como, en especial, para quienes carecían de ella, con la finalidad de conjugar la necesaria continuidad de la actividad administrativa con el cumplimiento de las medidas sanitarias de contención vigentes en el contexto de la emergencia pandémica.

Así, en el marco y ámbito del estado de alarma decretado por 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, se procedió a la aprobación de normas por las cuales se implantaba de forma generalizada el teletrabajo en las distintas Administraciones Públicas, si bien con carácter excepcional y temporal.

Desde primeros de mayo, ya en un contexto de mayor control de la pandemia, la implementación del Plan para la Transición hacia una Nueva Normalidad lleva a la progresiva desescalada y la adaptación del conjunto de la sociedad a esta nueva coyuntura.

En ese sentido, el uso del teletrabajo ofrece importantes ventajas con potencial para reducir la expansión de la COVID-19, al posibilitar el uso de medios tecnológicos para realizar tareas a distancia o de manera virtual, sin necesidad de la presencia física en las dependencias durante la jornada laboral. La crisis epidemiológica ha mostrado el teletrabajo como el instrumento organizativo más eficaz para mantener la actividad y prestación de servicios públicos, garantizando a la vez la prevención frente al contagio.

Durante la crisis sanitaria no solo se ha reforzado la tendencia a la normalización del teletrabajo que ya se anticipaba con anterioridad a la misma, sino que incluso su utilización se ha llegado a configurar como preferente, como se hiciera en el artículo quinto 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.

De esta manera, las tecnologías de la información y comunicación han constituido una herramienta clave para reducir el impacto de las medidas de contención y restricciones en el trabajo de las empleadas y empleados públicos en el contexto de incertidumbre, al tiempo que sienta las bases de una forma de organización de la prestación de servicios flexible y adaptable a cualesquiera circunstancias que se puedan dar en el futuro.

El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, es el instrumento normativo más oportuno para la introducción de unas reglas que sirvan de base común para el desarrollo de la figura en todas las Administraciones Públicas, al tratarse de una norma básica que establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones de empleo público y que contiene los elementos comunes al conjunto del personal funcionario de todas las Administraciones Públicas, así como las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

La figura del teletrabajo, más allá de la urgente necesidad organizativa actual, constituye una oportunidad para la introducción de cambios en las formas de organización del trabajo que redunden en la mejora de la prestación de los servicios públicos, en el bienestar de las empleadas y los empleados públicos, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y en una administración más abierta y participativa. Supone el fomento del uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital, con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general.

III

Se regula con carácter básico la prestación del servicio a distancia mediante teletrabajo, fomentando así el uso de las nuevas tecnologías de la información y el desarrollo de la administración digital con las consiguientes ventajas tanto para las empleadas y empleados públicos, como para la administración y la sociedad en general. Entre otras, cabe destacar la reducción del tiempo en desplazamientos, la sostenibilidad ambiental o la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, respetando en todo caso los principios de transparencia, igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad y manteniéndose los derechos correspondientes, tales como el derecho a la intimidad o la desconexión digital y prestando una especial atención a los deberes en materia de confidencialidad y protección de datos.

Además, el teletrabajo no podrá suponer ningún incumplimiento de la jornada y el horario que corresponda en cada caso y de la normativa en materia de protección de datos de carácter personal.

Requisito previo será la valoración del carácter susceptible de poder realizarse mediante teletrabajo de las tareas asignadas al puesto, la correspondiente evaluación y planificación preventiva, así como la formación en competencias digitales necesarias para la prestación del servicio.

En cualquier caso, la prestación de servicio a distancia mediante la modalidad de teletrabajo no será considerada como ordinaria. La diversa naturaleza de los servicios a la ciudadanía que las distintas Administraciones Públicas tienen encomendados, y en aras a garantizar la prestación de los mismos, hace necesario determinar que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo no pueda ser absoluta. Será en cada ámbito y en la normativa reguladora que a tal efecto se dicte por cada administración competente donde se determine el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse por esta nueva modalidad, de tal manera que se combine la presencialidad y el teletrabajo en el régimen que se establezca. Se garantiza en todo caso la atención directa presencial a la ciudadanía.

IV

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

En la reunión de la Conferencia Sectorial de Administración Pública del pasado 11 de junio se acordó elaborar una propuesta para la reforma del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, a cuyo fin se celebraron varias reuniones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

La propuesta resultante fue igualmente objeto de negociación con los agentes sociales, informada por la Conferencia Sectorial de Administración Pública en su reunión de 21 de septiembre de 2020 y ratificada a continuación mediante acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas cuyo objeto de negociación son las condiciones de trabajo laborales que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

La redacción contenida en este real decreto-ley es fruto del diálogo fluido entre las distintas Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales, ejemplo de cogobernanza en una administración pública multinivel.

El presente real decreto-ley introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el capítulo V del título III, relativo a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Se define, en primer lugar, el teletrabajo como aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

Se establece expresamente que, en todo caso, el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento. Al tratarse de la regulación de una modalidad de trabajo y flexibilización de la organización de carácter estructural para las Administraciones Públicas ha de servir para la mejor consecución de los objetivos de la administración en su servicio a los intereses generales.

Como tal, sin perjuicio de su voluntariedad, su utilización deberá venir supeditada a que se garantice la prestación de los servicios públicos y, en todo caso, habrá de asegurarse el cumplimiento de las necesidades del servicio.

En ese sentido, se establece igualmente que la prestación del servicio a través de esta modalidad de trabajo habrá de ser expresamente autorizada, a través de criterios objetivos para el acceso y será compatible con la modalidad presencial que seguirá siendo la modalidad ordinaria de trabajo.

El personal que preste servicios mediante esta modalidad tendrá los mismos deberes y derechos que el resto de empleadas y empleados públicos, debiendo la administración proporcionar y mantener los medios tecnológicos necesarios para la actividad.

En todo caso, el desempeño concreto de la actividad por teletrabajo se realizará en los términos de las normas de cada Administración Pública, siendo objeto de negociación colectiva en cada ámbito. Las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo.

Por otra parte, este real decreto-ley en su artículo 2 introduce la posibilidad de que las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria puedan contratar personas que, contando con el grado, licenciatura o diplomatura correspondiente, carezcan del título de Especialista reconocido en España, para realizar funciones propias de una especialidad, en dos supuestos. En primer lugar, en el caso de profesionales sanitarios que hayan realizado las pruebas selectivas de formación sanitaria especializada de la convocatoria 2019/2020 y que, habiendo superado la puntuación mínima en el ejercicio, no hayan resultado adjudicatarios de plaza. En segundo lugar, en el caso de profesionales sanitarios que cuenten con un título de Especialista obtenido en un Estado no miembro de la Unión Europea, siempre que el Comité de evaluación haya emitido el informe-propuesta regulado en el artículo 8.*b)*, *c)* o *d)* del Real Decreto 459/2010, de 16 de abril.

Por otro lado, en el artículo 3, se regula con carácter excepcional y transitorio la prestación de servicios del personal médico y de enfermería estatutario, laboral y funcionario como consecuencia de la pandemia provocada por la COVID-19, atendiéndose al tiempo a aquellas unidades con déficit de profesionales siempre que quede garantizada la asistencia a sus unidades de origen.

De este modo, se pretende permitir que se puedan realizar adscripciones de personal dentro de un mismo centro hospitalario, de un centro hospitalario a centros de atención primaria de su área, de este tipo de centros a hospitales y hospitales de campaña y entre otros centros, servicios, instituciones o establecimientos sanitarios públicos, con el fin de disponer del mayor número posible de profesionales.

También se regula en este precepto la posibilidad de que las comunidades autónomas puedan adscribir a su personal funcionario de cuerpos o categorías para los que se exigiera para su ingreso el título de Licenciatura, Grado o Diplomatura en Medicina o Enfermería a otros dispositivos asistenciales, en las mismas condiciones que los anteriores supuestos.

Asimismo, el real decreto-ley modifica el artículo 22 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, estableciendo la posibilidad de que las personas que participen en las pruebas selectivas de Formación Sanitaria Especializada, se relacionen obligatoriamente a través de medios electrónicos, cuando así se prevea en la correspondiente convocatoria anual y en los términos que ésta establezca. Se habilita esta posibilidad, al amparo del artículo 12 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, tanto por las características del colectivo al que se dirige la convocatoria, como por la actual situación de pandemia.

Así, las personas que participan en las pruebas selectivas de Formación Sanitaria Especializada pertenecen a un colectivo de profesionales que reúnen una sobrada capacidad técnica y profesional y, que también será exigible para la actividad profesional que en su momento desarrollarán, que incluye el uso de tecnologías de la información. Además, la realización de determinados trámites por vía electrónica, en lugar de presencialmente, contribuye a reducir situaciones susceptibles de producir aglomeraciones, que deben evitarse especialmente en el contexto actual de crisis sanitaria provocada por la pandemia por COVID-19 y en particular tratándose de profesionales sanitarios, colectivo respecto del cual se deben extremar las precauciones.

Sin perjuicio de todo lo anterior, el uso de medios electrónicos supondrá una mayor agilización de la tramitación de las pruebas selectivas y facilitará la accesibilidad de las personas aspirantes, que podrán realizar las gestiones necesarias desde cualquier lugar y hora, dentro de los plazos previstos en la convocatoria.

V

El artículo 86 de la Constitución permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar la medidas que se incluyen este real decreto-ley se inscribe en el juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3); y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, de 30 de enero de 2019, Recurso de Inconstitucionalidad núm. 2208-2019); en este caso medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento del empleo público.

La adecuada fiscalización del recurso al decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4); y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en la exposición de motivos de la norma, y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ha ocurrido en el caso que nos ocupa tras la obligatoria generalización del teletrabajo en las Administraciones Públicas por causa del impacto de la pandemia por COVID-19, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Por otro lado, en relación con las medidas de refuerzo de personal del Sistema Nacional de Salud, existe una obvia conexión entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, pues estas tienen por objetivo aliviar la presión a la que se encuentra sometido el Sistema Nacional de Salud, a causa de la crisis sanitaria derivada del COVID-19, ofreciendo a las comunidades autónomas la posibilidad de aumentar las posibilidades de contratación para que dispongan del mayor número posible de profesionales con el fin de garantizar un adecuado servicio a la ciudadanía.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5).

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de las Constitución Española, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general.

Este real decreto-ley responde a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Por último, en relación con el principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas para los ciudadanos.

Por tanto, en las medidas que se adoptan, concurren, por su naturaleza y finalidad, las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución Española como presupuestos habilitantes para la aprobación de un real decreto-ley.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, los artículos 2 y 3 se dictan al amparo del artículo 149.1.16.ª y 30.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado, respectivamente, la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y en materia de regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

En su virtud, en uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Política Territorial y Función Pública, de la Ministra de Hacienda y del Ministro de Sanidad, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de septiembre de 2020,

DISPONGO:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se introduce un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 47 bis. Teletrabajo.

1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.

2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. 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 y contemplarán criterios objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.

El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

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

4. La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.

5. 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.»

Artículo 2. Medidas de contratación excepcional de personal facultativo y no facultativo.

1. Se autoriza con carácter excepcional y transitorio la contratación por las comunidades autónomas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria de aquellas personas con grado, licenciatura o diplomatura que carecen aún del título de Especialista reconocido en España, para la realización de funciones propias de una especialidad, del siguiente modo:

a) Podrán ser contratados bajo la modalidad contractual prevista en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, los profesionales de cualquier titulación que realizaron las pruebas selectivas 2019/2020 de formación sanitaria especializada y que, habiendo superado la puntuación mínima en el ejercicio, no resultaron adjudicatarios de plaza.

En caso de que se trate de personas extranjeras, resultará de aplicación lo previsto en el artículo 43 del Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, aun cuando no hubiesen obtenido dicha plaza.

b) Podrán ser contratados los profesionales sanitarios con título de Especialista obtenido en Estados no miembros de la Unión Europea incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 459/2010, de 16 de abril, por el que se regulan las condiciones para el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros de Especialista en Ciencias de la Salud, siempre que el Comité de Evaluación les haya emitido el informe-propuesta regulado en el artículo 8.*b)*, *c)* o *d)* del Real Decreto 459/2010, de 16 de abril.

El periodo de servicios prestados será tenido en cuenta para el reconocimiento de efectos profesionales del título de Especialista.

2. El contrato que se suscriba permitirá el desempeño de la actividad asistencial y podrá prolongarse hasta doce meses prorrogables por sucesivos períodos de tres meses.

Artículo 3. Prestación excepcional de servicios del personal médico y de enfermería estatutario, laboral y funcionario.

1. De forma excepcional y transitoria, la comunidad autónoma correspondiente podrá destinar al personal estatutario de enfermería y médico facultativo especialista de área de cualquier especialidad, dentro de su centro hospitalario, a unidades asistenciales de otra especialidad distinta de la suya cuando el número de profesionales de dichas unidades no sea suficiente, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, para la atención de los pacientes de dichas áreas y siempre que quede garantizada la asistencia sanitaria de sus unidades asistenciales de origen.

2. Igualmente, cada comunidad autónoma podrá acordar que el personal de enfermería y médico especialista estatutario que preste servicios en centros hospitalarios pase a prestar servicios en los centros de atención primaria de su área de influencia para realizar las funciones propias del personal médico de atención primaria, de forma excepcional y transitoria, por insuficiencia de personal médico de atención primaria, como consecuencia de la pandemia por COVID-19, siempre que quede garantizada la atención sanitaria en sus unidades de origen.

3. La comunidad autónoma correspondiente también podrá destinar al personal estatutario de la categoría de enfermería, médico/a o pediatra de atención primaria, de forma excepcional y transitoria, a prestar servicios en sus hospitales de referencia o a hospitales de campaña, si las necesidades motivadas por la pandemia por COVID-19 así lo demandan, siempre que quede garantizada la asistencia sanitaria en su centro de salud de origen.

4. Asimismo, cada comunidad autónoma podrá destinar al personal funcionario autonómico de los cuerpos o categorías para los que se exigiera para su ingreso el título de Licenciatura, Grado o Diplomatura en Medicina o Enfermería, de forma excepcional y transitoria y de manera motivada por la insuficiencia de personal médico o de enfermería a causa de la pandemia por COVID-19, a cualquier dispositivo asistencial del Sistema Nacional de Salud, dentro de su provincia de destino.

5. Asimismo, cada comunidad autónoma podrá destinar al personal enfermero o médico laboral que preste servicios en centros, servicios, instituciones o establecimientos sanitarios de carácter público, de forma excepcional y transitoria, a causa de la insuficiencia de personal médico provocada por la pandemia por COVID-19, a cualquier dispositivo asistencial del Sistema Nacional de Salud, dentro de su provincia de destino.

6. La adscripción del personal enumerado en los párrafos 1 a 5 a las unidades con deficiencia en materia de recursos humanos se mantendrá en tanto subsista la insuficiencia de personal médico en las mismas y, como máximo, durante la vigencia de este artículo, de acuerdo con la disposición final cuarta.

7. El personal afectado tendrá derecho a las indemnizaciones por razón de servicio que fije la normativa vigente, cuando corresponda.

8. En el ámbito de las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, corresponderá a la administración sanitaria competente la realización de las adscripciones a las que se refieren los apartados 1 a 5, a las que también les será de aplicación lo previsto en los apartados 6 y 7 de este artículo.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Modificación de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Se modifica el apartado 1 del artículo 22 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. El acceso a la formación sanitaria especializada se efectuará a través de una convocatoria anual de carácter nacional. Las personas que participen en las pruebas selectivas deberán relacionarse obligatoriamente con la Administración a través de medios electrónicos, cuando así se prevea en la referida convocatoria y en los términos que ésta establezca, en relación con los trámites de cumplimentación y presentación de solicitudes, aportación de documentación y pago de tasas, así como en la fase de adjudicación de plazas.»

Disposición final segunda. Adaptación de normas.

Las Administraciones Públicas que deban adaptar su normativa de teletrabajo a lo previsto en este real decreto-Ley dispondrán de un plazo de seis meses a contar desde la entrada en vigor del mismo.

Disposición final tercera. Título competencial.

1. El artículo 1 de este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.ª y 18.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

2. Por su parte, los artículos 2 y 3 se dictan al amparo del artículo 149.1.16.ª y 30.ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado, respectivamente, la competencia exclusiva en materia de bases y coordinación general de la sanidad y en materia de regulación de las condiciones de obtención, expedición y homologación de títulos académicos y profesionales y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Disposición final cuarta. Entrada en vigor y vigencia

1. Este real decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

2. Las medidas incluidas en los artículos 2 y 3 del presente real decreto-ley resultarán de aplicación por un plazo inicial de doce meses a partir de su entrada en vigor, pudiendo ser prorrogadas por decisión de la persona titular del Ministerio de Sanidad por sucesivos periodos de tres meses o inferiores en función de las necesidades organizativas y asistenciales derivadas de la evolución de la crisis sanitaria.

Dado en Madrid, el 29 de septiembre de 2020.

FELIPE R.

El Presidente del Gobierno,

PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN