

I. DISPOSICIÓN XERAIS

XEFATURA DO ESTADO

11415 *Real decreto lei 29/2020, do 29 de setembro, de medidas urxentes en materia de teletraballo nas administracións públicas e de recursos humanos no Sistema nacional de saúde para facer fronte á crise sanitaria ocasionada pola COVID-19.*

I

A situación de crise sanitaria ocasionada pola COVID-19 obrigou durante estes últimos meses as diferentes administracións públicas a dedicar todos os seus medios persoais e materiais para garantir o seu funcionamento, a prestación dos servizos públicos polos seus empregados de forma non presencial e o exercicio dos dereitos da cidadanía e das empresas.

As medidas contidas nesta norma teñen a finalidade de asegurar o normal funcionamento das administracións públicas, impulsando novas formas de organización e estruturación do traballo das empregadas e empregados públicos para o mellor servizo aos intereses xerais que teñen encomendado.

Polo tanto, é ineludible abordar, con carácter inmediato, a regulación básica do teletraballo nas administracións públicas e a adaptación destas á Administración dixital.

Por outro lado, a imprevisibilidade, a magnitude e o impacto desta crise sanitaria obrigan a acometer unha serie de medidas excepcionais en materia de recursos humanos, co obxectivo de reforzar o Sistema nacional de saúde en todo o territorio nacional, ampliando as posibilidades de contratación de profesionais por parte das comunidades autónomas. Trátase de medidas de reforzo dun Sistema nacional de saúde que se encontra sometido no momento actual a unha importante sobrecarga e presión asistencial, polo que a súa aprobación é urxente e impostergable.

II

O teletraballo, entendido como modalidade preferente de traballo a distancia que se realiza fóra dos establecementos e centros habituais da Administración, para a prestación de servizos mediante o uso de novas tecnoloxías, foi obxecto de regulación tanto no contexto europeo como no ámbito nacional, autonómico e local.

No contexto comunitario, a Confederación Europea de Sindicatos (CES), a Unión de Confederacións da Industria e de Empresarios de Europa (Unice), a Unión Europea do Artesanado e da Pequena e Mediana Empresa (Unice/UEAPME) e o Centro Europeo da Empresa Pública (CEEP) asinaron, xa no ano 2002, o Acordo marco europeo sobre teletraballo, subscrito polos interlocutores sociais europeos en xullo de 2002 e revisado en 2009, co fin de dar máis seguridade ás persoas acollidas ao teletraballo por conta allea na Unión Europea.

Este acordo partiu da concepción do teletraballo como un medio para modernizar a organización do traballo para as empresas e organizacións prestadoras de servizos públicos, así como para lles dar unha maior autonomía ás persoas traballadoras na realización das súas tarefas.

Seguindo a senda aberta por este Acordo marco europeo sobre teletraballo e á vista do experimentado no ámbito da empresa privada, comezaron a ser aprobadas diversas normativas reguladoras desta modalidade de traballo a distancia por distintas administracións públicas.

No que respecta ao ámbito estatal, as primeiras previsións relativas ao teletraballo foron introducidas pola Orde APU/1981/2006, do 21 de xuño, pola que se promove a implantación de programas piloto de teletraballo nos departamentos ministeriais. A

continuación publicouse o Manual para a implantación de programas piloto de teletraballo na Administración xeral do Estado, cuxo principal obxectivo era o de servir de guía para os distintos departamentos ministeriais e organismos públicos á hora de deseñar e implementar os seus programas piloto de teletraballo.

Un ano despois, aprobaríase a Lei 11/2007, do 22 de xuño, de acceso electrónico dos cidadáns aos servizos públicos, xa derogada, que na súa disposición derradeira sexta incluía unha habilitación para a regulación do teletraballo na Administración xeral do Estado.

Con posterioridade, no Acordo Goberno-sindicatos do 25 de setembro de 2009, no punto 1.1, relativo á «Modernización e novas tecnoloxías», como desenvolvemento da medida xeral destinada a «impulsar a boa Administración, a calidade e a eficacia dos servizos públicos», incluíronse dúas previsións sobre esta materia: unha delas referida ao conxunto de administracións públicas e outra á Administración xeral do Estado.

Pola súa parte, o II Plan para a igualdade entre mulleres e homes na Administración xeral do Estado e nos seus organismos públicos, aprobado polo Acordo do Consello de Ministros do 20 de novembro de 2015, prevé, no seu eixe 4, o fomento da inclusión de medidas de carácter transversal para toda a Administración xeral do Estado no que respecta ao tempo de traballo, á conciliación e á corresponsabilidade da vida persoal, familiar e laboral. En particular e como medida para o logro deste obxectivo, levarase a cabo o «desenvolvemento de experiencias de traballo en rede e mediante a utilización das novas tecnoloxías, no ámbito da Administración xeral do Estado e dos seus organismos públicos, co fin de favorecer a conciliación e unha mellor organización e racionalización do tempo de traballo».

Cabe destacar igualmente que na Lei orgánica 3/2018, do 5 de decembro, de protección de datos persoais e garantía dos dereitos dixitais, se regula, conforme o mandado contido no artigo 18.4 da Constitución española e recollendo a xurisprudencia nacional, comunitaria e internacional, un conxunto de dereitos relacionados co uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral como son, entre outros, os dereitos dixitais na negociación colectiva, o dereito á intimidade e uso de dispositivos dixitais no ámbito laboral e o dereito á desconexión dixital.

En canto ao ámbito autonómico e local, tras os iniciais programas piloto, foise impulsando desde 2012 a regulación do teletraballo para a prestación de servizos nos seus ámbitos.

No entanto, a implantación do teletraballo e o seu uso efectivo nas administracións públicas non foron, na práctica, maioritarios ata datas recentes. A súa introdución no ámbito público viuse verdadeiramente acelerada a partir de marzo deste ano, ante as extremas e excepcionais circunstancias organizativas e funcionais a que abocou a crise epidemiolóxica pola COVID-19 a todas as administracións públicas.

A urxencia e a excepcionalidade da situación exixiron a implementación de solucións temporais, tanto para as administracións que dispoñían de regulación ao respecto, como, en especial, para aqueles que carecían dela, coa finalidade de conxugar a necesaria continuidade da actividade administrativa co cumprimento das medidas sanitarias de contención viventes no contexto da emerxencia pandémica.

Así, no marco e ámbito do estado de alarma decretado polo Real decreto 463/2020, do 14 de marzo, polo que se declara o estado de alarma para a xestión da situación de crise sanitaria ocasionada pola COVID-19, procedeuse á aprobación de normas polas cales se implantaba de forma xeneralizada o teletraballo nas distintas administracións públicas, ben que con carácter excepcional e temporal.

Desde primeiros de maio, en nun contexto de maior control da pandemia, a implementación do Plan para a transición cara á unha nova normalidade leva á progresiva desescalada e á adaptación do conxunto da sociedade a esta nova conxuntura.

Nese sentido, o uso do teletraballo ofrece importantes vantaxes con potencial para reducir a expansión da COVID-19, ao posibilitar o uso de medios tecnolóxicos para realizar tarefas a distancia ou de maneira virtual, sen necesidade da presenza física nas dependencias durante a xornada laboral. A crise epidemiolóxica mostrou o teletraballo

como o instrumento organizativo máis eficaz para manter a actividade e a prestación de servizos públicos, e garantir asemade a prevención fronte ao contaxio.

Durante a crise sanitaria non só se reforzou a tendencia á normalización do teletraballo, que xa se anticipaba con anterioridade a esta, senón que mesmo a súa utilización se chegou a configurar como preferente, como se fixera no artigo quinto do Real decreto lei 8/2020, do 17 de marzo, de medidas urxentes extraordinarias para facer fronte ao impacto económico e social da COVID-19.

Desta maneira, as tecnoloxías da información e comunicación constituíron unha ferramenta clave para reducir o impacto das medidas de contención e restricións no traballo das empregadas e dos empregados públicos no contexto de incerteza, ao tempo que sentan as bases dunha forma de organización da prestación de servizos flexible e adaptable a calquera circunstancia que se poida dar no futuro.

O texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, é o instrumento normativo máis oportuno para a introdución dunhas regras que sirvan de base común para o desenvolvemento da figura en todas as administracións públicas, ao tratarse dunha norma básica que establece os principios xerais aplicables ao conxunto das relacións de emprego público e que contén os elementos comúns ao conxunto do persoal funcionario de todas as administracións públicas, así como as normas legais específicas aplicables ao persoal laboral ao seu servizo.

A figura do teletraballo, alén da urxente necesidade organizativa actual, constitúe unha oportunidade para a introdución de cambios nas formas de organización do traballo que redunden na mellora da prestación dos servizos públicos, no benestar das empregadas e dos empregados públicos, nos obxectivos de desenvolvemento sustentable da Axenda 2030 e nunha Administración máis aberta e participativa. Supón o fomento do uso das novas tecnoloxías da información e o desenvolvemento da Administración dixital, coas conseguintes vantaxes tanto para as empregadas e os empregados públicos, como para a Administración e a sociedade en xeral.

III

Regúlase, con carácter básico, a prestación do servizo a distancia mediante teletraballo, fomentando así o uso das novas tecnoloxías da información e o desenvolvemento da Administración dixital coas conseguintes vantaxes tanto para as empregadas e os empregados públicos, como para a Administración e a sociedade en xeral. Entre outras, cabe destacar a redución do tempo en desprazamentos, a sustentabilidade ambiental ou a mellora da conciliación do desenvolvemento profesional coa vida persoal e familiar, respectando, en todo caso, os principios de transparencia, igualdade entre mulleres e homes e a corresponsabilidade, e manténdose os dereitos correspondentes, tales como o dereito á intimidade ou á desconexión dixital e prestando unha especial atención aos deberes en materia de confidencialidade e protección de datos.

Ademais, o teletraballo non poderá supor ningún incumprimento da xornada e o horario que corresponda en cada caso e da normativa en materia de protección de datos de carácter persoal.

Requisito previo será a valoración do carácter susceptible de poder realizarse mediante teletraballo as tarefas asignadas ao posto, a correspondente avaliación e planificación preventiva, así como a formación en competencias dixitais necesarias para a prestación do servizo.

En calquera caso, a prestación de servizo a distancia mediante a modalidade de teletraballo non será considerada como ordinaria. A diversa natureza dos servizos á cidadanía que as distintas administracións públicas teñen encomendados, e para garantir a prestación destes, fai necesario determinar que a prestación de servizos na modalidade de teletraballo non poida ser absoluta. Será en cada ámbito e na normativa reguladora que para tal efecto dite cada Administración competente onde se determine a porcentaxe da prestación de servizos que pode desenvolverse mediante esta nova modalidade, de tal

maneira que se combine a presencialidade e o teletraballo no réxime que se estableza. Garántese, en todo caso, a atención directa presencial á cidadanía.

IV

O obxecto é, polo tanto, configurar un marco normativo básico, tanto desde a perspectiva do réxime xurídico das administracións públicas, como desde o punto de vista máis específico dos dereitos e deberes dos empregados públicos, suficiente para que todas as administracións públicas poidan desenvolver os seus instrumentos normativos propios reguladores do teletraballo nas súas administracións públicas, en uso das súas potestades de autoorganización e considerando tamén a competencia estatal sobre a lexislación laboral no caso do persoal laboral.

Na reunión da Conferencia Sectorial de Administración pública do pasado 11 de xuño acordouse elaborar unha proposta para a reforma do texto refundido do Estatuto básico do empregado público, fin para o cal tiveron lugar varias reunións da Comisión de Coordinación do Emprego Público.

A proposta resultante foi igualmente obxecto de negociación cos axentes sociais, emitiu informe sobre ela a Conferencia Sectorial de Administración Pública, na súa reunión do 21 de setembro de 2020, e ratificouse a continuación mediante acordo da Mesa Xeral de Negociación das Administracións Públicas, cuxo obxecto de negociación son as condicións de traballo que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sen prexuízo dos acordos a que poidan chegar as comunidades autónomas no seu correspondente ámbito territorial en virtude das súas competencias exclusivas e compartidas en materia de función pública.

A redacción contida neste real decreto lei é froito do diálogo fluído entre as distintas administracións públicas e as organizacións sindicais, exemplo de cogobernanza nunha Administración pública multinivel.

O presente real decreto lei introduce un novo artigo 47 bis no texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, no capítulo V do título III, relativo á xornada de traballo, permisos e vacacións.

Defínese, en primeiro lugar, o teletraballo como aquela modalidade de prestación de servizos a distancia na cal o contido competencial do posto de traballo pode desenvolverse, sempre que as necesidades do servizo o permitan, fóra das dependencias da Administración, mediante o uso de tecnoloxías da información e comunicación.

Establécese expresamente que, en todo caso, o teletraballo deberá contribuír a unha mellor organización do traballo a través da identificación de obxectivos e da avaliación do seu cumprimento. Ao tratarse da regulación dunha modalidade de traballo e de flexibilización da organización de carácter estrutural para as administracións públicas, debe servir para a mellor consecución dos obxectivos da Administración no seu servizo aos intereses xerais.

Como tal, sen prexuízo da súa voluntariedade, a súa utilización deberá vir supeditada a que se garanta a prestación dos servizos públicos e, en todo caso, deberá asegurarse o cumprimento das necesidades do servizo.

Nese sentido, establécese igualmente que a prestación do servizo a través desta modalidade de traballo deberá ser expresamente autorizada, a través de criterios obxectivos para o acceso, e será compatible coa modalidade presencial, que seguirá sendo a modalidade ordinaria de traballo.

O persoal que preste servizos mediante esta modalidade terá os mesmos deberes e dereitos que o resto de empregadas e empregados públicos e deberá a Administración proporcionar e manter os medios tecnolóxicos necesarios para a actividade.

En todo caso, o desempeño concreto da actividade mediante teletraballo realizarase nos termos das normas de cada Administración pública e será obxecto de negociación colectiva en cada ámbito. As administracións públicas que deban adaptar a súa normativa de teletraballo ao previsto neste real decreto lei disporán dun prazo de seis meses contado desde a súa entrada en vigor.

Por outra parte, este real decreto lei, no seu artigo 2, introduce a posibilidade de que as comunidades autónomas e o Instituto Nacional de Xestión Sanitaria poidan contratar persoas que, contando co grao, licenciatura ou diplomatura correspondente, carezan do título de especialista recoñecido en España para realizar funcións propias dunha especialidade, en dous supostos. En primeiro lugar, no caso de profesionais sanitarios que realizasen as probas selectivas de formación sanitaria especializada da convocatoria 2019/20 e que, tendo superada a puntuación mínima no exercicio, non resultasen adxudicatarios de praza. En segundo lugar, no caso de profesionais sanitarios que conten cun título de especialista obtido nun Estado non membro da Unión Europea, sempre que o comité de avaliación emitise o informe-proposta regulado no artigo 8.b), c) ou d) do Real decreto 459/2010, do 16 de abril.

Por outro lado, no artigo 3, regúlase, con carácter excepcional e transitorio, a prestación de servizos do persoal médico e de enfermaría estatutario, laboral e funcionario como consecuencia da pandemia provocada pola COVID-19, atendéndose ao tempo aquelas unidades con déficit de profesionais, sempre que quede garantida a asistencia nas súas unidades de orixe.

Deste modo, preténdese permitir que se poidan realizar adscricións de persoal dentro dun mesmo centro hospitalario, dun centro hospitalario a centros de atención primaria da súa área, deste tipo de centros a hospitais e hospitais de campaña e entre outros centros, servizos, institucións ou establecementos sanitarios públicos, co fin de dispoñer do maior número posible de profesionais.

Tamén se regula neste precepto a posibilidade de que as comunidades autónomas poidan adscribir o seu persoal funcionario de corpos ou categorías para os cales se exixise para o seu ingreso o título de licenciatura, grao ou diplomatura en medicina ou enfermaría a outros dispositivos asistenciais, nas mesmas condicións que os anteriores supostos.

Así mesmo, o real decreto lei modifica o artigo 22 da Lei 44/2003, do 21 de novembro, establecendo a posibilidade de que as persoas que participen nas probas selectivas de formación sanitaria especializada se relacionen obrigatoriamente a través de medios electrónicos, cando así se prevexa na correspondente convocatoria anual e nos termos que esta estableza. Habilítase esta posibilidade, ao abeiro do artigo 12 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas, tanto polas características do colectivo a que se dirixe a convocatoria como pola actual situación de pandemia.

Así, as persoas que participan nas probas selectivas de formación sanitaria especializada pertencen a un colectivo de profesionais que reúnen unha sobrada capacidade técnica e profesional e que tamén será exixible para a actividade profesional que no seu momento desenvolverán, que inclúe o uso de tecnoloxías da información. Ademais, a realización de determinados trámites por vía electrónica, en lugar de presencialmente, contribúe a reducir situacións susceptibles de producir aglomeracións, que deben evitarse especialmente no contexto actual de crise sanitaria provocada pola pandemia pola COVID-19 e, en particular, tratándose de profesionais sanitarios, colectivo respecto do cal se deben extremar as precaucións.

Sen prexuízo de todo o anterior, o uso de medios electrónicos supoñerá unha maior axilización da tramitación das probas selectivas e facilitará a accesibilidade das persoas aspirantes, que poderán realizar as xestións necesarias desde calquera lugar e hora, dentro dos prazos previstos na convocatoria.

V

O artigo 86 da Constitución permítelle ao Goberno ditar reais decretos leis «en caso de extraordinaria e urxente necesidade», sempre que non afecten o ordenamento das institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

O real decreto lei constitúe un instrumento constitucionalmente lícito, sempre que, tal como reiteradamente exixiu o noso Tribunal Constitucional (sentenzas 6/1983, do 4 de febreiro, F. 5; 11/2002, do 17 de xaneiro, F. 4, 137/2003, do 3 de xullo, F. 3, e 189/2005,

do 7 xullo, F. 3; 68/2007, F. 10, e 137/2011, F. 7), o fin que xustifica a lexislación de urxencia sexa remediar unha situación concreta, dentro dos obxectivos gobernamentais, que por razóns difíciles de prever require unha acción normativa inmediata nun prazo máis breve que o requirido pola vía normal ou polo procedemento de urxencia para a tramitación parlamentaria das leis, máxime cando a determinación do dito procedemento non depende do Goberno.

Así mesmo, a extraordinaria e urxente necesidade de aprobar as medidas que se inclúen neste real decreto lei inscribíbase no xuízo político ou de oportunidade que corresponde ao Goberno (SSTC 61/2018, do 7 de xuño, FX 4; 142/2014, do 11 de setembro, FX 3); e esta decisión, sen dúbida, supón unha ordenación de prioridades políticas de actuación (STC, do 30 de xaneiro de 2019, Recurso de inconstitucionalidade núm. 2208-2019); neste caso medidas dirixidas a incrementar a eficiencia no funcionamento do emprego público.

A adecuada fiscalización do recurso ao decreto lei require a análise de dous aspectos desde a perspectiva constitucional: por un lado, a presentación explícita e razoada dos motivos que foron tidos en conta polo Goberno na súa aprobación (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 111/1983, do 2 de decembro, FX 5; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 4); e, por outro lado, a existencia dunha necesaria conexión entre a situación de urxencia definida e a medida concreta adoptada para remediála (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 4).

En canto á definición da situación de urxencia, precisouse que non é necesario que tal definición expresa da extraordinaria e urxente necesidade deba conterse sempre no propio real decreto lei, senón que tal presuposto cabe deducilo igualmente dunha pluralidade de elementos. O exame da concorrencia do presuposto habilitante da «extraordinaria e urxente necesidade» sempre se debe levar a cabo mediante a valoración conxunta de todos aqueles factores que determinaron que o Goberno ditase a disposición legal excepcional e que son, basicamente, os que quedan reflectidos na exposición de motivos da norma e no propio expediente de elaboración desta (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 4; 182/1997, do 28 de outubro, FX 4; 11/2002, do 17 de xaneiro, FX 4, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 3).

En canto á segunda dimensión do presuposto habilitante da lexislación de urxencia, concibida como conexión de sentido entre a situación de necesidade definida e as medidas que no real decreto lei se adoptan, o feito de que se considere unha reforma estrutural non impide, por si soa, a utilización da figura do decreto lei; pois, e isto é particularmente pertinente no suposto que se analiza, o posible carácter estrutural do problema que se pretende atallar non exclúe que o dito problema se poida converter nun momento dado nun suposto de extraordinaria e urxente necesidade, como ocorreu no caso que nos ocupa tras a obrigatoria xeneralización do teletraballo nas administracións públicas por causa do impacto da pandemia pola COVID-19, para cuxo tratamento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en canto que pertinente e adecuado para a consecución do fin que xustifica a lexislación de urxencia, que non é outro que remediar «situacións concretas dos obxectivos gobernamentais que, por razóns difíciles de prever, requiran unha acción normativa inmediata nun prazo máis breve que o requirido pola vía normal ou polo procedemento de urxencia para a tramitación parlamentaria das leis» (SSTC 31/2011, do 17 de marzo, FX 4; 137/2011, do 14 de setembro, FX 6, e 100/2012, do 8 de maio, FX 8).

Por outro lado, en relación coas medidas de reforzo de persoal do Sistema nacional de saúde, existe unha obvia conexión entre a situación de necesidade definida e as medidas que no real decreto lei se adoptan, pois estas teñen por obxectivo aliviar a presión a que se encontra sometido o Sistema nacional de saúde, a causa da crise sanitaria derivada da COVID-19, ofrecendo ás comunidades autónomas a posibilidade de aumentar as posibilidades de contratación para que dispoñan do maior número posible de profesionais, co fin de garantir un adecuado servizo á cidadanía.

En suma, nas medidas que se adoptan no presente real decreto lei concorren as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade previstas no artigo 86 da

Constitución, considerando, por outra parte, que os obxectivos que se pretenden alcanzar con el non poden conseguirse a través da tramitación dunha lei polo procedemento de urxencia, e sen que este real decreto lei constitúa un suposto de uso abusivo ou arbitrario deste instrumento constitucional (SSTC 61/2018, do 7 de xuño, FX 4; 100/2012, do 8 de maio, FX 8; 237/2012, do 13 de decembro, FX 4; 39/2013, do 14 de febreiro, FX 5).

Así mesmo, debe sinalarse que este real decreto lei non afecta o ordenamento das institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución española, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

Este real decreto lei responde aos principios de boa regulación de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia e eficiencia, de conformidade co artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Para estes efectos, ponse de manifesto o cumprimento dos principios de necesidade e eficacia, dado o interese xeral en que se fundamentan as medidas que se establecen, e é o real decreto lei o instrumento máis inmediato para garantir a súa consecución. A norma é acorde co principio de proporcionalidade, ao conter a regulación imprescindible para a consecución dos obxectivos previamente mencionados. Igualmente, axústase ao principio de seguridade xurídica e é coherente co resto do ordenamento xurídico. En canto ao principio de transparencia, a norma está exenta dos trámites de consulta pública, audiencia e información pública que non son aplicables á tramitación e aprobación de decretos lei. Por último, en relación co principio de eficiencia, este real decreto lei non impón cargas administrativas para os cidadáns.

Por tanto, nas medidas que se adoptan, concorren, pola súa natureza e finalidade, as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade que exige o artigo 86 da Constitución española como presupostos habilitantes para a aprobación dun real decreto lei.

Este real decreto lei dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.^a e 18.^a da Constitución española, que lle atribúen ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución por parte dos órganos das comunidades autónomas, e en materia de bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios.

Así mesmo, os artigos 2 e 3 dítanse ao abeiro do artigo 149.1.16.^a e 30.^a da Constitución española, que lle atribúen ao Estado, respectivamente, a competencia exclusiva en materia de bases e coordinación xeral da sanidade e en materia de regulación das condicións de obtención, expedición e homologación de títulos académicos e profesionais e normas básicas para o desenvolvemento do artigo 27 da Constitución, co fin de garantir o cumprimento das obrigacións dos poderes públicos nesta materia.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta da ministra de Política Territorial e Función Pública, da ministra de Facenda e do ministro de Sanidade, e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 29 de setembro de 2020,

DISPOÑO:

Artigo 1. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro.*

Introdúcese un novo artigo 47 bis no texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, que queda redactado nos seguintes termos:

«Artigo 47 bis. *Teletraballo.*

1. Considérase teletraballo aquela modalidade de prestación de servizos a distancia na cal o contido competencial do posto de traballo pode desenvolverse,

sempre que as necesidades do servizo o permitan, fóra das dependencias da Administración, mediante o uso de tecnoloxías da información e da comunicación.

2. A prestación do servizo mediante teletraballo deberá ser expresamente autorizada e será compatible coa modalidade presencial. En todo caso, terá carácter voluntario e reversible, salvo en supostos excepcionais debidamente xustificados. Realizarase nos termos das normas que se diten en desenvolvemento deste estatuto, que serán obxecto de negociación colectiva no ámbito correspondente e recollerán criterios obxectivos no acceso a esta modalidade de prestación de servizo.

O teletraballo deberá contribuír a unha mellor organización do traballo a través da identificación de obxectivos e da avaliación do seu cumprimento.

3. O persoal que preste os seus servizos mediante teletraballo terá os mesmos deberes e dereitos, individuais e colectivos, recollidos no presente estatuto, que o resto do persoal que preste os seus servizos en modalidade presencial, incluída a normativa de prevención de riscos laborais que resulte aplicable, salvo aqueles que sexan inherentes á realización da prestación do servizo de maneira presencial.

4. A Administración proporcionará e manterá, ás persoas que traballen nesta modalidade, os medios tecnolóxicos necesarios para a súa actividade.

5. O persoal laboral ao servizo das administracións públicas rexerese, en materia de teletraballo, polo previsto no presente estatuto e polas súas normas de desenvolvemento.»

Artigo 2. *Medidas de contratación excepcional de persoal facultativo e non facultativo.*

1. Autorízase, con carácter excepcional e transitorio, a contratación por parte das comunidades autónomas e do Instituto Nacional de Xestión Sanitaria daquelas persoas con grao, licenciatura ou diplomatura que carecen aínda do título de especialista recoñecido en España, para realizaren funcións propias dunha especialidade, do seguinte modo:

a) Poderán ser contratados baixo a modalidade contractual prevista no Real decreto 1146/2006, do 6 de outubro, polo que se regula a relación laboral especial de residencia para a formación de especialistas en ciencias da saúde, os profesionais de calquera titulación que realizaron as probas selectivas 2019/20 de formación sanitaria especializada e que, tendo superada a puntuación mínima no exercicio, non resultaron adxudicatarios de praza.

En caso de que se trate de persoas estranxeiras, resultará de aplicación o previsto no artigo 43 do Real decreto 557/2011, do 20 de abril, polo que se aproba o regulamento da Lei orgánica 4/2000, sobre dereitos e liberdades dos estranxeiros en España e a súa integración social, tras a súa reforma pola Lei orgánica 2/2009, do 11 de decembro, aínda cando non obtivesen a dita praza.

b) Poderán ser contratados os profesionais sanitarios con título de especialista obtido en Estados non membros da Unión Europea incluídos no ámbito de aplicación do Real decreto 459/2010, do 16 de abril, polo que se regulan as condicións para o recoñecemento de efectos profesionais a títulos estranxeiros de especialista en ciencias da saúde, sempre que o comité de avaliación lles emitise o informe-proposta regulado no artigo 8.b), c) ou d) do Real decreto 459/2010, do 16 de abril.

O período de servizos prestados será tido en conta para o recoñecemento de efectos profesionais do título de especialista.

2. O contrato que se subscriba permitirá o desempeño da actividade asistencial e poderá prolongarse ata doce meses prorrogables por sucesivos períodos de tres meses.

Artigo 3. *Prestación excepcional de servizos do persoal médico e de enfermaría estatutario, laboral e funcionario.*

1. De forma excepcional e transitoria, a comunidade autónoma correspondente poderá destinar o persoal estatutario de enfermaría e médico facultativo especialista de área de calquera especialidade, dentro do seu centro hospitalario, a unidades asistenciais doutra especialidade distinta da súa cando o número de profesionais das ditas unidades non sexa suficiente, como consecuencia da pandemia pola COVID-19, para a atención dos pacientes das ditas áreas e sempre que quede garantida a asistencia sanitaria nas súas unidades asistenciais de orixe.

2. Igualmente, cada comunidade autónoma poderá acordar que o persoal de enfermaría e médico especialista estatutario que preste servizos en centros hospitalarios pase a prestar servizos nos centros de atención primaria da súa área de influencia para realizar as funcións propias do persoal médico de atención primaria, de forma excepcional e transitoria, por insuficiencia de persoal médico de atención primaria, como consecuencia da pandemia pola COVID-19, sempre que quede garantida a atención sanitaria nas súas unidades de orixe.

3. A comunidade autónoma correspondente tamén poderá destinar o persoal estatutario da categoría de enfermaría, médico/a ou pediatra de atención primaria, de forma excepcional e transitoria, a prestar servizos nos seus hospitais de referencia ou a hospitais de campaña, se as necesidades motivadas pola pandemia polo COVID-19 así o demandan, sempre que quede garantida a asistencia sanitaria no seu centro de saúde de orixe.

4. Así mesmo, cada comunidade autónoma poderá destinar o persoal funcionario autonómico dos corpos ou categorías para os cales se exixise para o seu ingreso o título de licenciatura, grao ou diplomatura en medicina ou enfermaría, de forma excepcional e transitoria e de maneira motivada pola insuficiencia de persoal médico ou de enfermaría a causa da pandemia pola COVID-19, a calquera dispositivo asistencial do Sistema nacional de saúde, dentro da súa provincia de destino.

5. Así mesmo, cada comunidade autónoma poderá destinar o persoal enfermeiro ou médico laboral que preste servizos en centros, servizos, institucións ou establecementos sanitarios de carácter público, de forma excepcional e transitoria, a causa da insuficiencia de persoal médico provocada pola pandemia pola COVID-19, a calquera dispositivo asistencial do Sistema nacional de saúde, dentro da súa provincia de destino.

6. A adscrición do persoal enumerado nos parágrafos 1 a 5 ás unidades con deficiencia en materia de recursos humanos manterase mentres subsista a insuficiencia de persoal médico nelas e, como máximo, durante a vixencia deste artigo, de acordo coa disposición derradeira cuarta.

7. O persoal afectado terá dereito ás indemnizacións por razón de servizo que fixe a normativa vixente, cando corresponda.

8. No ámbito das cidades autónomas de Ceuta e Melilla, corresponderalle á Administración sanitaria competente realizar as adscricións a que se refiren os puntos 1 ao 5, ás cales tamén lles será de aplicación o previsto nos puntos 6 e 7 deste artigo.

Disposición derradeira primeira. *Modificación da Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias.*

Modifícase o punto 1 do artigo 22 da Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias, que queda redactado nos seguintes termos:

«1. O acceso á formación sanitaria especializada efectuarase a través dunha convocatoria anual de carácter nacional. As persoas que participen nas probas selectivas deberán relacionarse obrigatoriamente coa Administración a través de medios electrónicos, cando así se prevexa na referida convocatoria e nos termos que esta estableza, en relación cos trámites de formalización e presentación de solicitudes, achega de documentación e pagamento de taxas, así como na fase de adxudicación de prazas.»

Disposición derradeira segunda. *Adaptación de normas.*

As administracións públicas que deban adaptar a súa normativa de teletraballo ao previsto neste real decreto lei disporán dun prazo de seis meses contado desde a súa entrada en vigor.

Disposición derradeira terceira. *Título competencial.*

1. O artigo 1 deste real decreto lei dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.^a e 18.^a da Constitución española, que lle atribúen ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución por parte dos órganos das comunidades autónomas, e bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios.

2. Pola súa parte, os artigos 2 e 3 dítanse ao abeiro do artigo 149.1.16.^a e 30.^a da Constitución española, que lle atribúen ao Estado, respectivamente, a competencia exclusiva en materia de bases e coordinación xeral da sanidade e en materia de regulación das condicións de obtención, expedición e homologación de títulos académicos e profesionais e normas básicas para o desenvolvemento do artigo 27 da Constitución, co fin de garantir o cumprimento das obrigacións dos poderes públicos nesta materia.

Disposición derradeira cuarta. *Entrada en vigor e vixencia.*

1. Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

2. As medidas incluídas nos artigos 2 e 3 do presente real decreto lei resultarán de aplicación por un prazo inicial de doce meses a partir da súa entrada en vigor e poderán ser prorrogadas por decisión da persoa titular do Ministerio de Sanidade por sucesivos períodos de tres meses ou inferiores en función das necesidades organizativas e asistenciais derivadas da evolución da crise sanitaria.

Dado en Madrid o 29 de setembro de 2020.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN