



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

El Sr. Presidente de _____, solicita un informe jurídico relativo a la solicitud de teletrabajo por parte de trabajadora embarazada.

ANTECEDENTES

En su escrito de petición de informe dirigido a este Servicio de Asistencia y Asesoramiento a Entidades Locales el Sr. Presidente de _____ expone:

“Adjunto remito solicitud de la trabajadora de esta Mancomunidad, D^a _____, contratada como personal laboral indefinida y que desempeña las funciones de Asesora Jurídica de la Oficina Técnica de Urbanismo y Desarrollo Territorial Sostenible (OTUDTS), por la cual solicita la concesión de Teletrabajo con motivo de su embarazo y del desplazamiento diario desde su casa al puesto de trabajo.

Por ello, solicitamos que se emita informe en relación a la solicitud que se acompaña.

Atentamente les saluda

En _____, a fecha de la firma electrónica del documento

Fdo. _____

Presidente _____”

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el teletrabajo como la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

A nivel europeo destaca el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas. Asimismo, la Orden 1981/2006, del Ministerio de Administraciones Públicas, bajo el epígrafe de "definición del teletrabajo" señala que, a los efectos de la Orden, se entenderá por teletrabajo toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial en virtud de la cual un empleado de la Administración puede desarrollar parte de su jornada laboral mediante el uso de medios telemáticos desde su propio domicilio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan y en el marco de la política de conciliación de la vida personal y familiar de los empleados públicos.

En suma, según la citada Orden 1981/2006, del Ministerio de Administraciones Públicas, el teletrabajo es una fórmula basada en las tecnologías de la información que posibilita que los empleados de una organización puedan desarrollar total o parcialmente su jornada laboral desde un lugar distinto al de su centro de trabajo.

Pero esta forma de organización de la prestación laboral que supone que los propios empleados puedan desempeñar parcialmente su trabajo desde su domicilio, está concebida para facilitar la conciliación del desarrollo profesional con su vida personal y laboral.

Y así se ha plasmado esta posibilidad en el Decreto 177/2012, de 6 de Julio, por el que se regula la prestación del servicio en la modalidad no presencial, mediante la fórmula del teletrabajo, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que posteriormente, también se ha recogido en la Ley 13/2015, de 8 de abril de Función Pública de Extremadura, cuyo artículo 50 dice lo siguiente:

"Las Administraciones Públicas de Extremadura podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad a parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas".



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

SEGUNDA: Así las cosas resulta oportuno tener presente dos cuestiones esenciales que se derivan del escrito presentado por la trabajadora:

La primera de ellas consiste en que según indica en el expositivo de su escrito: *“el motivo principal de la presente solicitud es solicitar el teletrabajo debido a mi embarazo. Con ello pretendo evitar recorrer diariamente el largo trayecto que realizo todos los días desde mi domicilio a mi puesto de trabajo (desde Cáceres, a la sede de la Mancomunidad). Recorriendo diariamente 240 k., con una duración de 2:20 h. o 2:30 h. de ida y vuelta.”*

Y sin embargo, nada indica la solicitante respecto a la circunstancia de que ya fuese madre y tuviera algún hijo de hasta 12 años, para así poder solicitar el teletrabajo por esa circunstancia, es decir, por motivos de conciliación.

Y la segunda cuestión se refiere al hecho de que la trabajadora invoca, para reforzar su petición, una norma, el Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, que actualmente, como puede comprobarse en la página web del Boletín Oficial del Estado, que está derogada y se entiende tácitamente sustituida por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, cuya Disposición adicional segunda, sobre “Personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas”, dice lo siguiente:

“Las previsiones contenidas en esta Ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán en esta materia por su normativa específica.”

En consecuencia, resulta que el marco jurídico aplicable a la solicitud de teletrabajo cursada por la empleada, es el resultante de las modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la educación.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Dicha norma se encarga de modificar, por una parte, el artículo 34.8 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y por otra, el artículo 7 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, para determinar que la persona trabajadora tiene derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, es decir, el régimen jurídico del teletrabajo está pensado, en este caso, para aquellas personas que tengan hijos y hasta que éstos cumplan doce años.

Siendo así que en el citado régimen jurídico no estarían contempladas las mujeres embarazadas.

Asimismo, conviene recordar que cuando la Ley 13/2015, de Función Pública de Extremadura se refiere a la implantación de soluciones de teletrabajo en las Administraciones Públicas de Extremadura, se alude a ellas precisamente con un término potestativo, es decir, “podrán”, de donde se deriva que la adopción de fórmulas de teletrabajo no es algo imperativo ni obligatorio para las Administraciones.

Finalmente, los que suscriben entienden que tampoco resultaría aplicable al supuesto planteado lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente, en el artículo 26, cuando establece que:

“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.”

Y ello porque el desplazamiento diario de la trabajadora desde su domicilio hasta la sede de la Mancomunidad donde se encuentra su puesto de trabajo, no forma



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

parte de sus condiciones de trabajo, de manera que cuando inició su relación contractual con dicha entidad asumió que para el desempeño del puesto de trabajo, a menos que residiera en la localidad, debía desplazarse a diario desde su domicilio, circunstancia que sí tendrá la consideración de desplazamiento “in itinere”, pero que desde luego no forma parte de sus condiciones de trabajo, de manera que ante la circunstancia de su embarazo el empleador (en este caso, la Mancomunidad) se viera obligado a modificar.

En consecuencia, en virtud de cuanto se ha expuesto, no existiría base jurídica para conceder la petición cursada por la trabajadora.

De esta forma, vistos los anteriores antecedentes y consideraciones jurídicas, los que suscriben elevan la siguiente,

CONCLUSIÓN

PRIMERA Y ÚNICA: El régimen jurídico aplicable a la solicitud de la empleada de la Mancomunidad, contempla la posibilidad de solicitar el teletrabajo, no como algo de carácter obligatorio para la Administración, sino como una posibilidad (carácter potestativo) que se concedería, además, para favorecer la conciliación familiar (tenencia de hijos de hasta 12 años) no contemplando el supuesto de hecho de la norma aplicable la circunstancia del desplazamiento al lugar de trabajo estando embarazada.

En consecuencia, no procedería acceder a lo solicitado por la trabajadora, salvo que la Mancomunidad mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria haya aprobado la correspondiente norma reglamentaria en materia de regulación del teletrabajo, o en la hipótesis de que existiera un convenio colectivo que resultara de aplicación.