



Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Derecho

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2010/2021

Convocatoria: julio

**EL TELETRABAJO:
UNA REALIDAD CAMBIANTE EN NUESTROS
TIEMPOS**

TELEWORKING: A CHANGING REALITY IN OUR TIMES

Realizado por el alumno/a: D^a Graciela Martín Hernández

Tutorizado por el Profesor/a: D^a Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



ABSTRACT

With the recent approval of RDL 28/2020, of September 22, on Remote Work, we will go in depth here in teleworking as a category of remote work. A legal figure that, without prejudice to having a place since our origins, has been developed through Information and Communication Technologies, as well as through several rules that configure it as a powerful institution until then, granting the opportunity to both employers and workers to be able to develop the work activity from a point of view that is, at the same time, different, because it is not usual, and peculiar, due to the different particularities that are reflected in particular. From a general perspective, and not directly related to Covid'19, there will be an express manifestation of the rights and duties that concern the subjects of the employment relationship, as well as other positive and negative manifestations that derive from it.

Keywords: teleworking, work, working, working person, rights, duties.

RESUMEN

Con la reciente aprobación del RDL 28/2020, de 22 de septiembre, del Trabajo a Distancia, profundizaremos aquí sobre el teletrabajo como categoría del trabajo a distancia. Una figura jurídica que sin perjuicio de tener cabida desde nuestros orígenes, se ha venido desarrollando a través de las Tecnologías de la Información y la Comunicación así como de diversas normas que la configuran como una potente institución hasta entonces, otorgando la oportunidad tanto a empresarios como a trabajadores de poder desenvolver la actividad laboral desde un punto de vista tanto diferente, por no ser usual, como peculiar, por las distintas particularidades que en concreto se reflejan. Desde una perspectiva general, y no relacionada directamente con la Covid'19, se hará expresa manifestación de los derechos y deberes que conciernen a los sujetos de la relación laboral así como otras manifestaciones tanto positivas como negativas que de la misma se derivan.

Palabras clave: teletrabajo, laboral, trabajo, persona trabajadora, derechos, deberes.

ÍNDICE

1. EL TRABAJO A DISTANCIA: El teletrabajo como categoría del trabajo a distancia.....	Pág. 1-10
1.1.- Concepto y ámbito de aplicación.....	Pág. 3
1.2.- Notas caracterizadoras.....	Pág. 4-5
1.3.- Orígenes normativos.....	Pág. 5-10
1.3.1.- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.....	Pág. 5-6
1.3.2.- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral	Pág. 6-7
1.3.3.- Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.....	Pág. 7-8
1.3.4.- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.....	Pág. 8-10
2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO: Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.....	Pág. 10-20
2.1.- Caracteres generales de la norma.....	Pág. 11-12
2.2.- Deberes y derechos en el teletrabajo.....	Pág. 13-20
3. LA ACTUALIDAD DEL TELETRABAJO.....	Pág. 20-22
4. EL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	Pág. 22-25
5. CONCLUSIONES.....	Pág. 25-28
BIBLIOGRAFÍA.....	Pág. 29-30
WEBGRAFÍA.....	Pág. 31-32

1. EL TRABAJO A DISTANCIA

En nuestro mundo interconectado existen numerosos oficios en los que resulta indiferente que el trabajo se haga en una oficina o desde nuestra habitación. La necesidad constante del Derecho del trabajo de adaptarse a los cambios socioeconómicos, propios de los avances industriales, ha encontrado un nuevo reto con la aparición del teletrabajo, un nuevo fenómeno laboral propio de una sociedad como la actual que ya ha sido calificada como sociedad de la información. Si bien, antes de adentrarnos en el “teletrabajo” como modalidad principal, hagamos una breve introducción sobre qué es el “trabajo a distancia”.

La aparición y el desenvolvimiento de la industria de la confección a partir de la segunda mitad del siglo XIX, es lo que va a determinar la consolidación del trabajo a domicilio como forma productiva. Este modelo de trabajo surge en la década de los años 70 cuando en Estados Unidos se vivía la crisis del petróleo. Jack Nilles, considerado el padre del trabajo a distancia, comenzó a pensar en la optimización de los recursos no renovables; y su primera idea fue llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. Nilles implementó el modelo de teletrabajo en la aseguradora en la que estaba contratado en 1973 y su idea consistía en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa. De esta manera, cada trabajador podía seguir trabajando como si estuviera allí, pero sin estarlo. Sin embargo, a esas alturas de la historia, el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente avanzado como para que el teletrabajo pudiese llegar a ser una realidad masiva.

Entre las características que siempre han ido asociadas al trabajo a distancia están la precariedad, formar parte de la economía sumergida¹, la inseguridad jurídica en la delimitación con otras figuras afines o zonas grises² y la debilidad con la que se manifiesta una de las notas delimitadoras del contrato de trabajo: la dependencia.

En general, se le ha considerado como una figura fronteriza entre el trabajo por cuenta ajena y el trabajo por cuenta propia, y desde el punto de vista económico, en

¹ SIERRA BENITEZ, E.M.: “Contrato de trabajo a domicilio (contrato a distancia)”, en AA.VV. (CARDENAL CARRO, M., Dir.): *Vademécum de contratación laboral*, Ed. Laborum, Murcia, 2011, pág. 48-49.

² CRUZ VILLALÓN, J.: *El trabajo a domicilio. (En torno al artículo 13)*, Ed. Revista Española de Derecho del Trabajo, 2000, núm. 100, pág. 449-460.

opinión de De la Villa³, ha presentado una serie de facilidades en tanto que “escapa, en gran medida, de las normativas que regulan las fábricas; exige escaso capital; evita la inmovilización del mismo; adecua la producción en proporción a la demanda y no le afectan los fenómenos de paro o estaciones muertas, pues estas eventualidades las asume el trabajador, resultando mucho más barato que un trabajador interno”.

En el ámbito estatal, el RDL 28/2020 de Trabajo a Distancia lo regula como “la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”

A nivel internacional, no obstante, varía la terminología y se hace alusión al término “trabajo a domicilio” mediante el Convenio nº 177 de la OIT⁴, y lo configura como el trabajo que una persona realiza en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador. A causa de ello, en el entorno normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el término “trabajo a distancia” no cuenta con una definición propia y remite al término “teletrabajo”, que se define como un trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora.

De este modo, cabe suponer que los tres términos más habituales que emplea la OIT - “trabajo a distancia”, “teletrabajo” y “trabajo a domicilio” – son intercambiables y pueden ser sinónimos en determinados contextos. No obstante, cada uno de ellos resalta un aspecto concreto y posee una parcela propia, que no coincide con las demás.

El “trabajo a distancia” acentúa el carácter remoto del servicio prestado, el “teletrabajo” pone de relieve el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), y el “trabajo a domicilio” resalta la tarea que se lleva a cabo en la residencia habitual del trabajador.

En suma, estamos en presencia de una modalidad de trabajo propia del antiguo contrato de trabajo a domicilio⁵, el cual se instaura desde un primer momento en el artículo 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁶, siendo modificado

³ DE LA VILLA, L.E: *El trabajo a domicilio*, Ed., Aranzadi, Pamplona, 1966, pág. 34.

⁴ C177 - Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177). Artículo 1.

⁵ Recogido en la derogada Ley del Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1942, le dedicaba todo un Título, prestándole mayor atención que el actual Estatuto de los Trabajadores que, en su regulación, es bien parco, limitándose a un solo artículo, el 13.

⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de noviembre de 2015 (en adelante, LET).

posteriormente y como tendremos ocasión de atender, por la Ley 3/2012, de 6 de julio, como “trabajo a distancia”, plenamente desarrollado en la actualidad por el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia⁷.

1.1 Concepto y ámbito de aplicación

La evolución de la denominación del trabajo a domicilio y la aparición de las nuevas tecnologías de la información y telecomunicación⁸ originaron que a finales del siglo XX se acuñara el término «teletrabajo», más que un trabajo a distancia, para identificar el trabajo realizado con el uso de las nuevas herramientas de la comunicación con una forma de organización de la actividad profesional que permitía al trabajador llevarla a cabo sin tener que desplazarse a un lugar o centro de trabajo típico, como el centro de trabajo o la empresa⁹.

Para dar una definición detallada de qué entendemos por teletrabajo, debemos remitirnos al RDL 28/2020 de trabajo a distancia, donde en su articulado segundo explica que se entenderá por «teletrabajo»: “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Se observa, por tanto, el teletrabajo como una categoría de trabajo a distancia recogida por el actual artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, y diferenciable de ésta, en tanto en cuanto predomina el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Con ocasión de la OIT, podemos entenderlo como “la forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina o centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite y facilita la comunicación”¹⁰.

⁷ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020.

⁸ Las telecomunicaciones (TIC) surgen de manera aproximativa a raíz de la invención del telégrafo (1833) y el posterior despliegue de redes telegráficas por la geografía nacional, que en España se desarrolla entre los años 1850 y 1900.

⁹ ORTIZ CHAPARRO, F.: *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Ed. McGraw-Hill, 1995, pág. 38.

¹⁰ ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (en adelante, OIT): “COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio”. *Nota técnica de la OIT*, 22 de julio de 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_758333.pdf (fecha de última consulta: 29 de junio de 2021).

1.2.- Notas caracterizadoras

El teletrabajo es un modo de realizar o de organizar la prestación laboral en el marco de un contrato de trabajo común y no como contrato especial, que se posiciona, previamente, ante una relación laboral donde deben concurrir las notas de voluntariedad, ajenidad y dependencia definidas en el artículo 1 de la LET, además de su carácter retribuido. Esto es, las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el trabajo a distancia serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la LET. En suma, habrá que atender a las circunstancias profesionales concurrentes para estimar si estamos o no ante la existencia de esta modalidad contractual.

El teletrabajo se caracteriza, en primer lugar, por el uso de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC), –nota característica ésta que la define del “trabajo a distancia” –, pues diferenciándolo del trabajo común en un centro de trabajo en específico, se revela el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos o telemáticos para desarrollar la prestación laboral a distancia.

En segundo lugar, y referidos al ámbito de aplicación, porque se efectúa fuera de los locales del empleador, pero no necesariamente en el domicilio del trabajador, ya que el teletrabajo puede ejecutarse desde un lugar no elegido por el trabajador ni coincidente con su domicilio. Ligado a su ámbito de aplicación (domicilio particular o tercer lugar designado), encontramos una tipología de teletrabajo enfocada a la comunicación. La técnica «**Off line**» o desconectado, en que el teletrabajador, a partir de unas instrucciones iniciales y con un control sucesivo del empresario, desarrolla una actividad informática por cuenta propia, sin ninguna conexión electrónica con el ordenador central situado en la empresa, al cual solo después hace llegar los datos; la técnica «**On line**» o interactivo, es la forma más típica. El trabajador opera con un videoterminal inserto en una red informática que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central y los terminales externos: en este caso son posibles directivas o controles en tiempo real, mucho más sofisticados, ocultos y profundos que aquellos típicos del trabajo tradicional; finalmente, la técnica «**Two way line**» o «en doble sentido» acontece cuando el teletrabajador trabaja conectado a una red de comunicaciones telemática que permite un diálogo interactivo entre el ordenador central



y los terminales externos¹¹. Ahora bien, coloquialmente, son conceptos que difícilmente oiremos en nuestros días.

Finalmente, el teletrabajo se caracteriza por la voluntariedad y reversibilidad tanto para el empresario como para el trabajador, es decir, el empleador puede ofrecer al trabajador la posibilidad de teletrabajar y este puede aceptar o rechazar la oferta, y a la inversa.

1.3.- Orígenes normativos

1.3.1.- Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo

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 un acuerdo marco sobre el teletrabajo a fin de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea, acuerdo firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas. Con el fin de conciliar la vida personal, laboral y familiar, a través del teletrabajo, se trata del primer acuerdo europeo establecido por los propios interlocutores sociales sobre este tema.

En España, el texto se incorporó en un Anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (en adelante, AINC) de 30 de enero de 2003, que las organizaciones firmantes asumieron en su totalidad. Con este acuerdo normativo trae causa el teletrabajo, como una “forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”¹², así lo define el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (en adelante, AMET)

En las consideraciones generales de la norma se configura el teletrabajo como un medio de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para los trabajadores reconciliar vida profesional y vida social y darles una mayor autonomía en la realización de sus tareas.

¹¹ ALIAGA CASANOVA, A. C. “El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad”. Diario La Ley, Sección Doctrina, 2001, Ref. D-221, tomo 6, Editorial LA LEY, pág. 1.

¹² Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003. BOE nº 47, de 24 de febrero de 2003.

Si Europa desea extraer la mejor parte de la sociedad de la información, debe afrontar esta nueva forma de organización del trabajo, de forma tal que la flexibilidad y la seguridad vayan a la par, que sea mejorada la calidad del empleo y que las personas con discapacidades tengan un mejor acceso al mercado de trabajo. Es un acuerdo inicial e internacional el cual se debe de poner en marcha por cada uno de los Estados miembros adheridos, para poder así hacer frente a esta nueva realidad.

Recoge como primera puntualización el carácter voluntario de esta figura, por ende, no sujeto a exigencias del empresario, y comprende informaciones relativas a los convenios aplicables, dotando una descripción del trabajo a realizar, condiciones, características, condiciones de empleo, protección de datos, vida privada, equipamientos, salud y seguridad, organización del trabajo, formación o derechos colectivos, manifestados por la Directiva (91/533/CEE)¹³ recogida en el propio acuerdo.

Como norma internacional, el Acuerdo Marco Europeo es uno de los apoyos legales con los que cuenta el Ordenamiento español para afrontar el teletrabajo con el fin de paliar las posibles lagunas de la ley y su vacío normativo.

1.3.2.- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral

Con anterioridad a la aprobación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, en el año 2010, el Grupo Parlamentario Popular presentó por primera vez en el Congreso, una proposición de ley de modificación del Estatuto de los Trabajadores, que no llegó a prosperar, con el fin de regular el teletrabajo¹⁴. A pesar de que en el encabezamiento la proposición de ley aludía expresamente al teletrabajo, la redacción del art. 13 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante LET), que había de ser objeto de modificación, finalmente no lo reguló porque en el texto no se hacía mención alguna a las herramientas informáticas y telemáticas, que son los instrumentos indispensables y la nota que lo distingue, sino que lo que realmente se pretendió reglamentar era el trabajo a distancia.

¹³ Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. DOCE nº 288, de 18 de octubre de 1991.

¹⁴ PARTIDO POPULAR: Proposición de Ley Grupo Partido Popular. Disponible en: <https://www.pp.es/sites/default/files/documentos/4343-20110313163104.pdf>.

Fue con la reforma laboral del 2012¹⁵ cuando el trabajo a distancia pasa de ser una forma de organización de la actividad productiva empresarial, a un marco normativo legal y una modalidad contractual. A raíz de ello, se introduce como verdadera “ley”, la Ley 3/2012, de 6 julio, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral¹⁶, norma que recoge por primera vez en nuestro país el trabajo que se realiza de manera preponderante en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por ésta, otorgando una explícita modificación al artículo 13 de la LET y superando la clásica concepción del trabajo a domicilio.

La exposición de motivos de la ley lo explica como “una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue”, que permite favorecer, y favorece, una mayor organización del trabajo, incrementa las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. Se modifica, por ello, la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida, mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, se instaura con esta norma el trabajo a distancia, pero no su categoría explícita de teletrabajo.

1.3.3.- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

El legislador quiso configurar a través del Real Decreto-ley 6/2019 una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España, implantando una sucinta reforma del artículo 34.8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET). El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

A raíz de ello, y anticipándose al contenido de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida

¹⁵ Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº 36, de 11 de febrero de 2012.

¹⁶ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº. 162, de 7 de julio de 2012.



profesional de los progenitores y los cuidadores por la que se deroga la Directiva UE 2010/18 del Consejo, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo establece en el marco de la norma un auténtico derecho de las personas trabajadoras a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, *incluidas la fórmulas de trabajo a distancia*. Esto es, se alcanza el derecho de las personas trabajadoras de poder solicitar las adaptaciones de la jornada laboral necesarias para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y personal, además de la garantía laboral de igualdad de trato entre mujeres y hombres, y reubicar la actividad laboral en un ámbito más acogedor, ya sea bien en el domicilio particular o un tercer lugar, lo cual comprende un derecho y un deber exigible en nuestra legislación; sobretodo, otorgando una igualdad de condiciones desde una perspectiva de género que no vea mermado el ámbito femenino.

Es un derecho que asiste a las personas trabajadoras recogido por la propia norma del Estatuto de los Trabajadores (art. 34.8 LET), lo cual conlleva que necesariamente por medio de la negociación colectiva se haga efectivo el mismo bajo acuerdos entre trabajadores y empresarios. Ante la solicitud realizada por la persona trabajadora, se abrirá un proceso de negociación colectiva, que comprende un deber por parte del empresario, para dar respuesta a la propuesta por la persona trabajadora, la cual tiene el derecho de, si fuera posible su adaptación, llevarla a cabo¹⁷. Asimismo, la persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto (artículo 34.8 IV LET).

Por ende, son pequeñas puntualizaciones del teletrabajo que van instaurando de manera sucinta a lo largo de diferentes normativas, aunque sin llegar en aquellos tiempos a una normativa que lo desarrollara en su máximo rigor.

1.3.4- Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

En el año dos mil veinte, un impacto de crisis sanitaria mundial ocasionada por la Covid'19, trae consigo la necesidad de adoptar medidas extraordinarias con carácter

¹⁷ POLLOS CALVO, C. "El teletrabajo debe quedarse para siempre". Diario La Ley, Nº 9655, Sección Tribuna, 17 de Junio de 2020, Wolters Kluwer, pág. 2.



urgente para poder aminorar los efectos que el escenario Covid'19 estaba provocando, y no es hasta estos momentos de pandemia donde verdaderamente se instaura una normativa de desarrollo jurídico-general del trabajo a distancia.

La exposición de motivos de la ley recalca que “la prioridad absoluta en materia económica radica en proteger y dar soporte al tejido productivo y social para minimizar el impacto y lograr que, una vez finalizada la alarma sanitaria, se produzca lo antes posible un rebote en la actividad.” Por ende, nos situamos ya en un contexto en el que se produce la necesidad de legislar de manera urgente sobre una normativa que prevea y solvante las consecuencias producidas en el sector laboral y económico a causa de la pandemia.

Por su carácter urgente, no es una norma que recoja propia y específicamente la institución del teletrabajo, sino que, fruto de la pandemia generada, proyecta su renacimiento con carácter limitado. Las medidas adoptadas en la misma están orientadas a un triple objetivo. Primero, reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables; segundo, apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo; y tercero, reforzar la lucha contra la enfermedad. Por todo, son una diversidad de medidas que inciden en diferentes ámbitos de la relación laboral.

En el marco de actuaciones del Real Decreto-ley 8/2020, una de las cuestiones principales que busca la norma es poder asegurar y mantener el entorno empresarial, poniendo de manifiesto la necesidad de la digitalización por medio de la institución del teletrabajo.

De su articulado es importante mencionar el artículo 5.2 del citado Real Decreto-ley¹⁸, el cual establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, con el objetivo de reanudar de una manera normalizada la actividad laboral por las empresas, debiendo la misma adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de

¹⁸ Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. BOE nº. 73, de 18 de marzo de 2020. Artículo 5: “En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad”.

adaptación necesario resulta proporcionado. Son medidas, como señala el artículo, prioritarias frente a la cesación o a la reducción de la actividad laboral.

Sin perjuicio de su vigencia y carácter limitado por instaurarse como medida urgente hasta que finalizara el estado de alarma, fue la primera norma de partida que proyectó lo que hoy verdaderamente conocemos como el teletrabajo.

2. RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO

La normativa vigente sobre el teletrabajo ha sido publicada con fecha de 23 de septiembre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado el RD-Ley 28/2020, de trabajo a distancia¹⁹. Esta norma modifica el actual precepto decimotercero de la LET, dejándolo sin contenido alguno con el fin de llenar su vacío legal y remitiéndolo al RDL 28/2020.

No solo por la espera en que llegase esta norma, sino además, por la situación ante la que nos encontrábamos cuando la misma ha sido publicada, se trata de una normativa de sumo interés, pues a pesar de recoger una normativa que desarrolle de autónoma y legal el teletrabajo, aparece en un momento muy oportuno: el escenario Covid'19.

El objetivo en términos generales recogido por la exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, acoge una regulación específica que dé respuesta a las necesidades y el uso de esta nueva forma de prestación de trabajo por cuenta ajena y de las ventajas que supone para la empresa y para las personas trabajadoras, con expresión de los derechos y obligaciones que le asisten a cada uno de los mismos. Se resaltan varios puntos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, ámbitos desarrollados y aplicados en la Exposición de Motivos del mismo. En suma, se refiere esta normativa y como tendremos ocasión de ver, especialmente, al carácter voluntario del teletrabajo; la igualdad de derechos de las personas tele-trabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; la dotación de equipos; la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y la responsabilidad empresarial correspondiente; la

¹⁹ *Ibidem* (cit. 5)

gestión de la organización del trabajo por parte de la persona tele-trabajadora, siempre en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables.

2.1.- Caracteres generales de la norma:

- El trabajo a distancia será, como hemos indicado, aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
- Debe ser un acuerdo que se formalice por escrito²⁰, tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas para la copia básica del contrato de trabajo²¹. Se establecerá la caracterización o descripción resumida del trabajo, es decir, habrá que hacer constar en el contrato de trabajo si la forma o el sistema empleado para llevar a cabo la prestación laboral es el teletrabajo aunque la modificación del sistema presencial y su tránsito al sistema de teletrabajo puede incorporarse como cláusula o anexo del contrato de trabajo con posterioridad, sin que ello suponga una variación en la situación laboral del trabajador.
- El teletrabajo no sufre grandes alteraciones en cuanto a derecho y obligaciones, pues, se mantienen los mismos respecto de la obligación laboral si nos encontramos en un régimen presencial, a salvo de aquellas circunstancias inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial.
- Uno de los temas más debatidos: los gastos que ocasionan a la persona trabajadora el desarrollo del teletrabajo. El empresario deberá sufragar aquellos conceptos inherentes al progreso del teletrabajo por el/la

²⁰ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 6: “Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia”.

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. BOE núm. 255, de 24 de noviembre de 2015 (en adelante, LET). Artículo 8.4: “El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores”.

trabajador/a en aquel lugar designado, que comprende todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad²².

- No menos importante, los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Además de las definidas, encontramos otras particularidades como el régimen de la jornada laboral a desempeñar. Se exige por ley que se ocupe, al menos, un **treinta por ciento de la jornada** del trabajador y que el período de referencia sea de tres meses o equivalente; y, en el caso de contratos celebrados por menores de edad o contratos en prácticas, para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del **cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial**. Esto es, la norma establece unos límites fijados si bien el porcentaje del treinta por ciento establecido en el artículo primero del RDL 28/2020 constituye una norma de derecho necesario relativo, pudiendo los convenios o acuerdos colectivos variar el período de referencia²³. Por ende, se autoriza a la autonomía colectiva variar tanto los porcentajes de no presencialidad como el periodo de referencia a los efectos de determinar la regularidad en la prestación a distancia.

Respecto al ámbito de aplicación del RDL 28/2020, lo es a todo tipo de contratos, es decir, ordinarios, eventuales, interinidad u obra o servicio, a tiempo completo o parcial, en este último caso, el treinta por ciento gira sobre la parcialidad concertada en el contrato. Ello es así puesto que no está justificado que el teletrabajo gire sobre unos contratos en específico y en otros no, siempre y cuando, eso sí, las características propias de las funciones a desempeñar lo puedan ser mediante esta modalidad.

En el Ordenamiento jurídico español, el RDL 28/2020 es una reivindicación además de las organizaciones sindicales que las representan que consigue alcanzar el oportuno reconocimiento político y jurídico, y que ofrece seguridad jurídica a las relaciones de laboralidad que deban desempeñarse bajo el ámbito del teletrabajo.

²² Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 11: “Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas”.

²³ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Disposición transitoria primera. “El trabajo a distancia en la negociación colectiva”.

2.2.- Derechos y deberes en el teletrabajo

Se afirma la continuidad que viene reflejando el Estatuto de los Trabajadores respecto de los derechos y deberes por parte de trabajador y empresario, sin perjuicio de aquellos que específicamente deban de comprenderse en la norma, pues de las circunstancias que instauran esta modalidad de trabajo puedan surgir nuevos derechos o reivindicarse unos más que otros.

En primer lugar, existe una “igualdad de trato y de oportunidades” así como de “no discriminación” en las relaciones entre el trabajador y su actividad laboral²⁴, en el sentido de que las personas que desarrollen total o parcialmente la tipología del trabajo a distancia tendrán derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo. Asimismo, no sufrir perjuicio alguno en las condiciones pactadas cuando nos encontramos ante un entorno telemático. De ello se deriva que una persona que trabaje en un mismo puesto o profesión laboral que otra persona, y con una misma jornada y condiciones laborales, no se le puede asignar unas condiciones diferentes por desempeñar su jornada laboral mediante el teletrabajo, ello es, se mantienen las condiciones.

En segundo lugar, y ligado a la no discriminación en la actividad laboral, tal como lo recalca el artículo 4.3 RDL 28/2020, el deber de las empresas de evitar la distinción y categorización de sus trabajadores/as en el puesto de trabajo por razones de sexo, etnia o nacionalidad; así como reflejar aquellas medidas que combatan con el acoso laboral y el acoso sexual, más aun cuando el desarrollo de la jornada laboral de realiza mediante medios informáticos y dispositivos tecnológicos, debiendo tener en cuenta las particularidades del trabajo a distancia. Parece quizás una de las reivindicaciones más importantes porque entran en colisión otros derechos, como puede serlo el derecho a la libertad, el derecho a la integridad o el derecho a la seguridad reconocidos por la Constitución española.

²⁴ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 4: “Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación”.

En tercer lugar, el apartado quinto del artículo cuarto del Real Decreto-ley 28/2020, relativo a la “conciliación de la vida familiar”²⁵, otorga a los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo el derecho a adaptar la vida personal y familiar con la profesión, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET), a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar.

En cuarto lugar, en los artículos noveno y siguientes encontramos el “derecho a la carrera profesional, los derechos relativos a la dotación y mantenimiento de medios y al abono y compensación de gastos” y los “derechos con repercusión en el tiempo de trabajo”. Si bien el RDL 28/2020 en los artículos 11 y 12 de dicha norma, en concordancia con los apartados a) y b) del artículo 7 del mismo texto, establece que el empresario debe proveer a la persona teletrabajadora (o trabajadora a distancia) con la dotación y el mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para la actividad, así como sufragar o compensar los gastos relacionados con esos equipos, herramientas y medios vinculados a la actividad profesional, no especifica la ley qué debemos entender por “mantenimiento de medios, equipos y herramientas” necesarios para la actividad laboral, así como “gastos relacionados con esos equipos, herramientas y medios vinculados”. Se establece una llamada a la negociación colectiva debiendo ser empresarios y trabajadores los que en cada ámbito empresarial recojan cada uno de los gastos necesarios, que tanto materiales como de mantenimiento deba hacerse por parte de la empresa respecto del teletrabajo, pues podría resultar fácil delimitar que tales medios o equipos informáticos lo sea un ordenador, un escritorio o una silla para poder realizar el trabajo a distancia, no obstante, cada supuesto en particular puede acarrear diferentes situaciones.

Asimismo, la norma parece dejar fuera de la exigencia de compensación aquellos gastos en que la persona trabajadora incurra pero que resulten ajenos a los equipos, herramientas y medios para la actividad profesional, como el agua, el papel higiénico y, en otros casos, el coste de calefacción o el aire acondicionado, debido a que son gastos que no se amparan por la norma.

²⁵ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 4.5: “Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que no interfiera el trabajo con la vida personal y familiar”.

Plena discusión ha existido en aquellos casos en los que resulta necesario diferenciar si la exigencia que recoge la norma de soportar los gastos materiales de equipos informáticos lo es para todas las modalidades del trabajo a distancia. El criterio general del que parte la mayoría de la doctrina científica y se presume es que, en cualquier supuesto de trabajo a distancia, el empresario debe asumir la totalidad de los costes y equipamientos para dicha actividad, a la luz del principio básico de ajenidad de la relación laboral establecido en el artículo 1 ET. Ahora bien, he aquí la diferencia, en la medida en que el trabajo a distancia no se encuentre bajo el amparo del RDL 28/2020 y se fundamente en la voluntad exclusiva de la persona trabajadora (artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores) o consensuada pero puntual, el empresario debería poder rechazar la asunción de unos determinados costes que resultan adicionales a su actividad, especialmente cuando la persona trabajadora puede ver reducidos otros costes que hasta ese momento venía asumiendo, como los costes de desplazamiento²⁶. En síntesis, la asunción de los gastos de la actividad por parte del empresario se refleja solo en el caso de una relación de laboralidad amparada mediante el RDL 28/2020, de Trabajo a Distancia.

En quinto lugar, “el derecho a la prevención de riesgos laborales”, pues se requiere que las empresas y sus trabajadores/as estén dotados de una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales²⁷, y su normativa de desarrollo. Es un principio rector recogido por la Constitución española en el artículo 40.2 y que consiste en velar por la seguridad e higiene en el trabajo. En el marco europeo lo encontramos en la Directiva 89/391/CEE, que contiene un marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

En sexto lugar, los derechos relacionados con el “uso de medios digitales”, en virtud de los cuales la empresa no podrá obligar el establecimiento de programas o dispositivos en la propiedad privada e íntima de la persona trabajadora, ni la utilización

²⁶ GARCÍA SÁNCHEZ, J.D: “Trabajo a distancia: la obligación del empresario de dotar los medios y asumir los gastos de la actividad”, *Foro español de laboristas (Forelab)*. Disponible en: https://forelab.com/wp-content/uploads/26_trabajoadistancia_obligacionempresariodedotar_jesugarcia.pdf

²⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. BOE nº. 269, de 10 de noviembre de 1995.

de estos mecanismos en el desarrollo del trabajo a distancia, más allá de los estrictamente necesarios para poder desarrollar la actividad laboral, a tenor de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales²⁸.

Ligado a ello y de conformidad con lo establecido en Reglamento Europeo 2016/679 en materia de protección de datos²⁹, resaltar junto con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD), una serie de derechos relacionados con el uso de los dispositivos telemáticos e informáticos en el ámbito laboral, como son el derecho a la intimidad (arts. 87, 89 y 90) y el derecho a la protección de datos personales.

Como se desprende del art. 6.1 de la Ley 3/2018 en relación con el artículo 4.11 del Reglamento (UE) 2016/679 tan sólo se podrán recoger y tratar datos personales para una “finalidad determinada, explícita y legítima”, y además se exige que el consentimiento sea libre, inequívoco, específico e informado de la persona trabajadora. No es posible la obtención de datos para fines indeterminados y, por ello, el empresario deberá fundamentar y concretar bien la razón que justifica la obtención de los mismos, razones que pueden radicar en motivos de seguridad, control de horario, gestión de formación, selección de personal y otros. Señala el RDL 28/2020 que las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente³⁰.

Consecuencia de lo anterior, los datos de carácter personal registrados si resultaran ser inexactos, en todo o en parte, o incompletos, serán cancelados y sustituidos de oficio por los correspondientes datos rectificados o completados, debiendo ser cancelados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido recabados o registrados.

²⁸ Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. BOE nº. 294, de 6 de diciembre de 2018

²⁹ REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos). DOUE nº. 119, de 4 de mayo de 2016.

³⁰ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 17.3: “Las empresas deberán establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos legal y constitucionalmente. En su elaboración deberá participar la representación legal de las personas trabajadoras”.

Este derecho a la intimidad (art. 87 LOPD), especialmente vulnerable ante las posibilidades que aportan las nuevas tecnologías, se revela amenazado ante el «gran escaparate mundial» en que se ha convertido internet. Ante la falta de regulación específica del derecho a la intimidad de los teletrabajadores en la nueva Ley del Trabajo a Distancia, cabe acudir al artículo 4.2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, LET) que indica como derecho de todo trabajador el respeto de su intimidad y de su dignidad frente al acoso que, en su caso, por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se pudiere desprender, así como el acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

Es un bien jurídico y derecho fundamental recogido por nuestra Constitución española encaminado al uso de los dispositivos digitales puestos a disposición por el empresario, de manera que sólo se puede acceder a los contenidos derivados del uso de estos medios digitales con dos propósitos: controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y garantizar la integridad de dichos dispositivos.

En séptimo lugar, el derecho a la desconexión digital fuera del horario de trabajo³¹ así como la limitación al uso de las tecnologías de la comunicación para garantizar el tiempo de descanso y vacaciones de los trabajadores³². Es una técnica de prevención manifestada además en la Ley 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de datos personales, en virtud de la cual los trabajadores tienen derecho fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, al respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

En penúltimo lugar, la voluntariedad del trabajo a distancia como característica particular de esta modalidad de prestación laboral. Implica que esta obligación no podrá ser impuesta unilateralmente por el empresario. Así, la negativa del trabajador en desempeñar su actividad laboral a distancia no es causa justificada para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, ni mucho menos para extinguir la relación laboral³³.

³¹ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 18: “Derecho a la desconexión digital”.

³² RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. “El derecho a la desconexión digital”. Diario La Ley, Nº 9631, Sección Tribuna, 13 de Mayo de 2020, Wolters Kluwer, pág. 8.

³³ Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. BOE nº. 253, de 23 de septiembre de 2020. Artículo 5.2: “La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a



Una extinción del contrato de trabajo fundamentada en la negativa del trabajador a trabajar a distancia habrá de ser calificada como improcedente, pues no se constituye como una prohibición propiamente de despido. De otro lado, el trabajador tampoco podrá imponer esta modalidad de prestación al empresario, sin perjuicio del «derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva» (art. 5.1 RDL 28/2020). Ahora bien, más allá de este supuesto, la fórmula empleada por el art. 5.1 RDL 28/2020 deja abierta la posibilidad de que, por medio de legislación futura o de la autonomía colectiva, se regulen situaciones en las que el trabajo a distancia se convierta en un derecho del trabajador exigible frente al empresario.

Si bien lo anterior, la disposición final tercera del RDL 28/2020 introduce en el Estatuto de los Trabajadores dos nuevos supuestos en los que el trabajador puede llegar a gozar de un derecho preferente a trabajar a distancia. Por una parte, se reforma el art. 23.1 a) ET, que en su nueva redacción establece que el trabajador tendrá derecho a «acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional». Por otra parte, se modifica el art. 37.8 ET para reconocer a las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo el derecho «a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona», con el fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. En síntesis, manifestaciones que proyectan un derecho reconocido y reforzado en estos casos.

Finalmente, el teletrabajo y a la no inviolabilidad del domicilio. El apartado segundo del artículo 18 de nuestra Constitución española ofrece uno de los mayores problemas con que se encuentra el teletrabajador, derivado de su propia naturaleza de ser, como es el hecho de que el teletrabajo se preste en un lugar fuera del centro de trabajo, generalmente, en el propio domicilio del teletrabajador. Como confirmó el Tribunal Constitucional y concluimos a continuación, el domicilio, como espacio privado, debe resultar en primer lugar «inmune a cualquier tipo de invasión o agresión

otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo”.



exterior de otras personas o de la autoridad pública, incluidas las que puedan realizarse sin penetración física en el mismo, sino por medio de aparatos mecánicos, electrónicos u otros análogos», y en segundo lugar, consiste en una aplicación concreta de la primera garantía y «establece la interdicción de la entrada y el registro domiciliario»³⁴.

Si bien se debe asegurar este derecho, se habla, no obstante, de una corresponsabilidad entre el empresario y el teletrabajador en materia de seguridad.

El empleador, de una parte, debe informar directamente a cada trabajador sobre los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables al mismo, garantizando una formación adecuada de cada trabajador sobre el uso de equipos antes de empezar a trabajar y cada vez que se modifique la organización del trabajo de manera apreciable. Esto es, comprobar las instalaciones de los equipos antes del comienzo del trabajo de un teletrabajador, así como las condiciones medioambientales del lugar de trabajo, realizando las revisiones periódicas del estado de las instalaciones. De otra parte, aportada por el empresario tal información previa y continuada y adoptadas por éste las medidas de instalación adecuada y revisiones periódicas de los equipos informáticos, corresponderá a cada trabajador, en virtud del art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, y, en particular, usar correctamente los aparatos y otros medios con que se desarrolla su actividad. Por tanto, utilizarse adecuadamente los medios de trabajo y evitar su uso por otros miembros de la familia o terceros ajenos a la relación laboral, respetando siempre la discrecionalidad empresarial.

El Capítulo IV del RD de 28/2020 de trabajo a distancia, recoge las “Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia”. La empresa podrá adoptar las medidas que considere oportunas para vigilar y controlar el cumplimiento de obligaciones y deberes laborales por parte del trabajador, incluida la utilización de medios telemáticos siempre dentro de los límites que establece la ley. Se hace necesario que las personas trabajadoras respeten, en todo caso, y así lo manifiesta la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 5.c), el cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en la relación laboral; así como el artículo 20 de la citada ley (LET) que nos habla sobre el poder de dirección y control que recae sobre

³⁴ STC 22/2003, de 10 de febrero (BOE n° 55, de 05 de marzo de 2003). F.J 3º.

el empresario en la actividad laboral, al cual está legitimado para adoptar aquellas medidas que estime más convenientes de vigilancia y control para lograr así el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales³⁵. Se manifiesta en un poder de vigilancia y control que recae sobre el empresario concurra o no la modalidad de teletrabajo, por ende, como mandato común.

El pleno cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario puede ir dirigidas, no solo de los deberes profesionales, sino, además, de cara a los materiales y equipos informáticos necesarios para llevar a cabo el teletrabajo, dentro de los términos que, en su caso, se establezcan en la negociación colectiva (art. 21 RDL 28/2020).

3. LA ACTUALIDAD DEL TELETRABAJO

Si bien el teletrabajo ha venido determinado desde los orígenes de su aprobación en las diferentes normas a las que hemos hecho alusión, y hasta su regulación específica en el RDL 28/2020, de Trabajo a Distancia, no es menos cierto que la utilización de las nuevas tecnologías determina su carácter incipiente, y a la vez, discutible.

Hasta aquí se puede decir que la figura estaba tolerada de forma marginal en un modelo productivo y organizativo empresarial arcaico, obsoleto y dominado por el denominado presentismo, un auténtico veneno para la productividad empresarial, la conciliación de la vida laboral y familiar y el propio desarrollo personal del trabajador, y ningún legislador, se atrevió a destapar el “pellejo de los vientos” del teletrabajo.³⁶

Tuvo que ser la pandemia provocada por el denominado “Covid’19”, la que obligó al gobierno de dos mil veinte a regular esta figura que se impuso durante el confinamiento. He aquí su verdadera instauración en la actualidad, pues como recalca la exposición de motivos del RDL 28/2020: “El teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes, en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica”.

³⁵ SIERRA BENÍTEZ, E. M. “La nueva regulación del trabajo a distancia. La reforma laboral y la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo.” Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, 1 (1), 1-35, Universidad de Sevilla, 2013, pág. 12.

³⁶ RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. “Pequeño resumen acerca de la normativa de trabajo a distancia”. Diario La Ley, Nº 9783, Sección Tribuna, 3 de Febrero de 2021, Wolters Kluwer, pág. 1.



A medida que entraron en vigor las medidas de confinamiento, una gran parte de la fuerza laboral debió quedarse en casa y trabajar a distancia, siempre y cuando sus funciones lo permitiesen. Un fenómeno que repercute tanto las organizaciones que ya estaban familiarizadas con el teletrabajo como las que se vieron obligadas a reubicar a sus empleados a los domicilios particulares y crearon las condiciones para el experimento de teletrabajo masivo más extenso de la historia. En este apresurado contexto de crisis en el que nos encontrábamos desde marzo, sin apenas margen de actuación y, en la mayor parte de los casos sin un régimen individual o colectivo pactado sobre la materia, las empresas procedieron, a marchas forzadas, a implementar el trabajo a distancia como fórmula de prestación del servicio por parte de sus plantillas, siempre y cuando fuera posible, especialmente a raíz de la publicación del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que estableció el carácter preferente y urgente del trabajo a distancia frente a otras medidas en relación con el empleo, pues era claro que ante las condiciones ante las que nos encontrábamos –y nos encontramos– se hacía necesario que el teletrabajo saliera a la luz.

Sin lugar a dudas, es una de las transformaciones más destacables y evidentes a las que hemos asistido en estos últimos meses a raíz, pasando de ser un método de trabajo limitado y restringido en ciertos sectores a convertirse en una práctica extendida y generalizada que ha permitido continuar la actividad laboral durante el confinamiento.³⁷ Un reto para los responsables políticos que cuestiona el cómo seguir protegiendo la vida y la salud de las personas sin, a su vez, causar un daño irreversible a la economía. No es que el teletrabajo y el interés por hacer frente a su regulación no existiera o fuera desconocido con carácter previo a este desequilibrio sanitario, en absoluto, pues como hemos tenido oportunidad de advertir, ha sido incorporado a la Ley del Estatuto de los Trabajadores desde su orígenes, pero lo que sí es novedoso es la celeridad con la que el teletrabajo ha conseguido acaparar la atención y el protagonismo en las relaciones laborales como uno de los efectos o consecuencias de la pandemia y la diligencia con la que se ha implantado en sectores en los que hasta ahora brillaba por su ausencia.

³⁷ FERNÁNDEZ NIETO, L. A. “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”. Diario La Ley, Nº 9708, Sección Dossier, 2 de Octubre de 2020, Wolters Kluwer, pág. 2.

Concretamente, durante el confinamiento, el 48,8% de las empresas han utilizado el sistema de teletrabajo y el 15,1% aumentaron su nivel de digitalización³⁸. Por el contrario, sectores como el transporte, la hostelería, el turismo y la construcción en los que el teletrabajo es prácticamente imposible de implantar, han sido los que más se han resentido en esta crisis sanitaria y económica, lo que en un país como España, en el que el sector turístico y hostelero tiene un peso y una incidencia tan importantes en la economía (12% del PIB) es grave y preocupante, hasta el punto de que, durante el estado de alarma, el 51% de los ERTES que se han instado corresponden a empresas dedicadas al transporte y a la hostelería³⁹.

A pesar de sus ventajas, es una tarea que aún no ha sido resuelta totalmente y en la que todavía se siguen produciendo ciertas confusiones, como la que ocurre entre teletrabajo y trabajo a distancia; el teletrabajo y la conciliación; el teletrabajo y las herramientas para desempeñar el mismo; el teletrabajo y los derechos y deberes de las personas trabajadoras y las empresas.

La actualidad se presenta como un momento en el que el teletrabajo ha empezado su verdadera travesía jurídica como modalidad de trabajo aceptada en un gran número de profesiones y empresas. Esto se debe a la imposibilidad actual de continuar con la presencialidad laboral dadas la situación sanitaria del momento y a un robusto apoyo por la globalización y la continua evolución de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. La crisis por el coronavirus pasará tarde o temprano, pero en el ámbito empresarial ya nada volverá a ser como antes. Ahora muchas empresas saben que son capaces de funcionar a distancia y las que no lo tienen tan claro se darán cuenta de que cuando hablábamos de transformación digital, era esto. Una transformación digital que implica una adaptación rápida con el paso del tiempo y un mejor desarrollo de la jornada laboral tanto para futuros trabajadores como para futuras empresas.

4. EL TELETRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

³⁸ DURAN, P.: “La mitad de las empresas acudió al teletrabajo durante el confinamiento”. Periódico la Vanguardia, 12 de julio de 2020. Disponible en: <https://www.lavanguardia.com/economia/20200711/482217791545/mitad-empresa-recurrio-teletrabajo-confinamiento-ine.html> (fecha de última consulta: 29 de junio de 2021).

³⁹ Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0320.pdf (fecha de última consulta: 29 de junio de 2021)

Si bien la configuración legal del teletrabajo la encontramos en el Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, se deja en manos de la negociación colectiva afrontar el teletrabajo como materia específica. Se hace necesario que los representantes de los trabajadores y los representantes de los empresarios negocien para sí y entre sí las condiciones a las que queda sujeta el teletrabajo en cada concreción laboral, y esto se reivindica por medio de la negociación colectiva, dando resultado así, a convenios colectivos que permitan plasmar una regulación delimitada del teletrabajo con la situación laboral de cada centro de trabajo.

Son insuficientes los convenios colectivos y acuerdos que desarrollan cómo debe organizarse el teletrabajo, más allá de meras declaraciones programáticas sobre la importancia y la utilidad que el teletrabajo tiene en el futuro de las empresas. Como excepción a esta regla, y ejemplo, a su vez, para futuras experiencias, el Convenio de Cajas de Ahorro y Entidades Financieras⁴⁰ sí parece haber recogido el “guante” del legislador, acometiendo la regulación de varias de las materias para las que los negociadores fueron habilitados. Mucho más detallado es el Convenio de Radiotelevisión Española⁴¹, si bien, pese a su publicación el 22 de diciembre de 2020, lo cierto es que su texto fue suscrito diez meses antes, lo que, además de curioso, puede plantear dudas de aplicabilidad en alguno de sus aspectos, en que se aparta o contraría el RD-ley 28/2020.

Las sucesivas ediciones del Libro Blanco del Trabajo a Distancia en España, y en mayor atención, la del 2012, afirman que la mejor regulación del teletrabajo es la más flexible, la menos protocolizada y menos regularizada, considerada como una opción y un complemento voluntario, y no la que desarrolla el teletrabajo como una alternativa⁴². Como tuvimos ocasión de señalar, el AMET es un acuerdo que se remite a la negociación colectiva de cada Estado miembro, por lo que solo los interlocutores

⁴⁰ Resolución de 23 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. BOE nº. 316, de 3 de diciembre de 2020.

⁴¹ Resolución de 14 de octubre de 2020, del Instituto Cervantes, por la que se publica el Convenio con la Corporación de Radio y Televisión Española, Sociedad Anónima, S.M.E., regulador de las iniciativas y acciones para promover y difundir el idioma y la cultura española. BOE nº. 285, de 28 de octubre de 2020.

⁴² Libro Blanco del Teletrabajo en España, junio 2012, pág. 69. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf> (fecha de última consulta: 29 de junio de 2021).

sociales de cada país pueden decidir libremente si incorporan en sus convenios colectivos los principios y criterios fijados en el mismo.

El actual Libro Blanco del Teletrabajo en España⁴³ destaca las buenas prácticas fruto de la negociación colectiva entre empresas y trabajadores, de las siguientes empresas en materia de teletrabajo, que no únicas:

- BBVA: desde enero de 2010 a junio de 2011. Extensión de junio de 2011 a la actualidad.⁴⁴ En su articulado 27 recoge los caracteres generales en la configuración del teletrabajo, y, asimismo, sintetizando la cláusula general contenida en los artículos 11 y 12 del RDL 28/2020, prevé en su apartado quinto, la dotación concreta y detallada de los medios y compensación de gastos que la empresa BBVA tiene obligación de soportar, como ordenadores, tabletas o similares; u otros gastos complementarios hasta un máximo de ciento treinta euros como ratón, teclado o pantalla.

Asimismo, establece mejoras como puede serlo respecto de aquellas compensaciones a soportar que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora con una cantidad máxima de cincuenta y cinco euros mensuales que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo.

- ENDESA: de 2010 a la actualidad⁴⁵. De otra parte convenios colectivo como el de la empresa Endesa se limita a manifestar lo ya establecido en el RDL 28/2020, insistiendo en su artículo 41.5 del Convenio Colectivo en la necesidad de que entre trabajador y empresario se manifieste por escrito el alcance del trabajo a distancia.

- IBERDROLA: de 2008 a la actualidad⁴⁶. En el caso de la empresa Iberdrola, su convenio colectivo plantea, sin mermar la eficiencia y productividad en el desarrollo del puesto de trabajo, la opción del teletrabajar en el artículo 22 del mencionado texto, entendiendo como tal el desempeño del trabajo en el domicilio habitual *2 días semanales*, por considerar esta modalidad sin desconexión total del trabajo presencial como la mejor opción para ambas partes, evitando de esta forma algunos de los riesgos asociados a esta modalidad de trabajo a distancia.

⁴³ El libro blanco del trabajo a distancia. *Un enfoque orientado a la flexibilidad y el respeto de los derechos laborales*, Ed. Observatorio del Trabajo a Distancia, 2020.

⁴⁴ Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. BOE nº. 76, de 30 de marzo de 2021.

⁴⁵ Resolución de 4 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa. BOE nº 169, de 17 de junio de 2020.

⁴⁶ Resolución de 18 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Iberdrola Grupo. BOE nº. 52, de 2 de marzo de 2021.



No son muchos los convenios colectivos que se ocupan del teletrabajo y de la implantación del mismo en las empresas o sectores de la producción. Que el teletrabajo aparezca en nuestros tiempos como vía para solventar los posibles extremos de las relaciones laborales y siempre que, por otro lado, la empresa lo considere necesario, apto o exigible para desarrollar la relación laboral, deberá someterse a negociación; ahora bien, no es una instauración que deba hacerse obligatoriamente en todos los ámbitos laborales, pues sólo tendrá ocasión en aquellas empresas o centros de trabajo en los que resulte necesaria su adaptación.

Las razones que se aportan por la doctrina para justificar, de otro lado, el escaso tratamiento del teletrabajo en la negociación colectiva son fundamentalmente dos: la primera, la lenta implantación del teletrabajo en nuestro país, pues como tuvimos ocasión de resaltar, no fue hasta el año dos mil veinte donde surge su importante regulación; la segunda, que se ha optado por la negociación individual en vez de la colectiva, lo cual puede suponer un verdadero riesgo para la garantía de los derechos de los teletrabajadores, lo que ha conllevado a que se materialice esta institución individualmente entre empresario y trabajador, en lugar de una modalidad colectiva.

5. CONCLUSIONES

Para finalizar, podemos extraer las siguientes ventajas e inconvenientes:

- **Primero.** El teletrabajo encuadra una serie de puntos a favor respecto de la persona trabajadora como puede ser un incremento de la productividad, ligado a un ambiente de trabajo más tranquilo en el hogar, libre de interrupciones, flexibilidad horaria permitiendo adaptar la jornada laboral al ser desarrollada en distinto lugar al centro de trabajo; una ejecución del trabajo según un plan independiente e individualizado al tiempo y necesidades de cada uno; además de un incremento de las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo para colectivos especiales de trabajadores (trabajadores discapacitados,....)

Por el lado empresarial, ventajas como la disminución del absentismo debido a enfermedades poco importantes, el ahorro de tiempo de transporte y la reducción de las tasas de absentismo; aparejado a menores costes de alquiler, de espacio de oficina; menores costes en equipamiento de los centros de trabajo y reducción de los espacios de oficina y mayor facilidad para contratar personal cualificado independientemente de dónde viva éste.

- **Segundo.** Como puntos débiles en la perspectiva del teletrabajador encontramos, de un lado, la pérdida de integración en la empresa, proyectado en la distancia que entre el trabajador y el empresa pueda generar una pérdida de integración en ella; sentimientos de ser olvidado por parte de la empresa, distanciamiento con los compañeros de trabajo y desconocimiento de la relación laboral desempeñada generalmente en ese centro de trabajo, centrándose únicamente a un proyecto individual de trabajo, lo cual apareja como consecuencia una menor comunicación con los compañeros de trabajo, o también denominado, peligro de aislamiento. De otro lado, dificultad para encontrar un apoyo laboral y obtener respuesta en tiempo breve a consultas que se puedan formular. Asimismo, peligro de generarse sobreexplotación y pérdida de privacidad si no se llegase a tener un control laboral.

Respecto de la persona empresaria inconvenientes como un incremento de costes en adaptación de la nueva organización del trabajo debido a posibles deficiencias en el intercambio de información o demoras en la toma de decisiones; la dificultad de mantener la confidencialidad de los procedimientos e información de la empresa, porque el empresario nunca sabrá a dónde llega la buena diligencia de la persona trabajadora, cuando se trate de temas confidenciales; menor control sobre los trabajadores, una de las cuestiones, a mi humilde opinión, más importante. Radica en la imposibilidad de supervisión directa del desarrollo del trabajo, viéndose limitados los derechos fundamentales reconocidos.

- **Tercera.-** El teletrabajo desde la perspectiva de género y salud laboral. Se plantea un grave problema cuando nos encontramos ante la dificultad de separar el trabajo de la familia⁴⁷. Ello normalmente en el sentido de que la mujer trabajadora, aparte de su empleo, le dedica al hogar familiar mínimamente las horas necesarias que requieran la atención de las tareas básicas, y encontrándonos ante esta situación, es inevitable llevar un control absoluto de la persona trabajadora sobre su relación laboral, llegando a producirse un exceso de trabajo o una sobreexplotación laboral si no se toman las medidas necesarias y pertinentes, atendiendo así, tanto cuestiones laborales, por un lado, como cuestiones del hogar familiar, de otro. A la vista de la difícil separación de las fronteras entre tiempo profesional y el privado, que ocasionan riesgos

⁴⁷ GONZÁLEZ BUSTOS, M. A. “Nuevas oportunidades para lograr la conciliación en el sector público. El auge del teletrabajo”. *Diario La Ley*, Nº 9766, Sección Doctrina, 8 de Enero de 2020, Wolters Kluwer, pág. 9.

psicosociales relacionados directamente con la inadecuada gestión de las TIC, se establece la necesidad de proteger la seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras mediante el cumplimiento minucioso de lo concerniente a los tiempos de trabajo y a los mínimos períodos de descanso necesario.

La jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en una reciente sentencia⁴⁸ manifiesta que “no es el trabajador quién debe probar su necesidad doméstica, su ausencia de otros resortes para atender la conciliación familiar o la disponibilidad de la empresa para acceder a su petición, sino que es la empresa la que debe probar de forma clara la causa que permite excepcionar la flexibilización propuesta por el trabajador”. En este caso, la persona trabajadora ejercitó su derecho a la conciliación familiar a través de una propuesta de adaptación que recogía la modalidad de trabajo a distancia por el 60% de la jornada y el 40% restante de la jornada completa, asistiendo al centro de trabajo dos días a la semana durante 8 horas hasta que su hijo cumpliera 12 años. Además, he aquí la importancia, se le reconoce el derecho de percibir una indemnización debido a que la empresa omitió su deber de negociación, reflejado en el artículo 34.8 LET, pues la pasividad de la empresa fue lo que motivó que la trabajadora se viera obligada a acudir a la jurisdicción social para obtener respuesta a su petición, con los consiguientes gastos y el retraso en la aplicación de la medida conciliatoria. Luego, en mi humilde opinión, el derecho al teletrabajo en estos casos no depende únicamente del cargo en la empresa ni de la jornada escolar de los hijos, sino de la necesidad de coexistir un dialogo y negociación por ambas partes y que no se vea vulnerado su derecho, lo cual dificultaría de manera notoria la organización familiar de la trabajadora.

Cuarta.- El teletrabajo en nuestro mundo laboral presenta verdaderas ventajas e inconvenientes difícilmente controlables que surgen de su establecimiento pero que, sin embargo, nos han permitido poner freno a una pandemia mundial que ha llegado con enormes fuerzas, permitiendo desarrollar el trabajo aunque sometido a ciertas restricciones y limitaciones. No presenta un verdadero problema cuestiones como los métodos, herramientas o costes que deba asumir la empresa para desarrollar el teletrabajo, debido a que por medio de los convenios colectivos y por mor de la negociación colectiva se debe acordar específicamente lo que la empresa deba soportar.

⁴⁸ STSJ de Galicia de 5 de febrero de 2021 (rec. núm. 3191/2020).



Lo que sí genera un verdadero problema en nuestros días, y a mi juicio, lo es en el ámbito de la conciliación de la vida familiar y personal o desde la perspectiva de género laboral como hemos tenido ocasión de destacar, pues son cuestiones que afectan personal y directamente a derechos fundamentales ligados con la persona trabajadora y que repercuten, directamente, en la relación laboral de trabajo.

En definitiva, cuestiones que tanto la doctrina y jurisprudencia así como la normativa actual poco a poco deberán solventar.

Quinta.- Más que un trabajo a distancia podríamos configurarlo a grandes rasgos y meramente como “teletrabajo”, por el avanzado e incipiente uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en su desarrollo actual, e impuesto de manera preferente con la novedosa llegada de la pandemia Covid’19 en nuestros tiempos. Tras esto, una cuestión que debió ser solventada por una normativa específica que la desarrollara desde un primer momento y no suplir de manera urgente y forzada una figura normativa tan relevante como lo es el teletrabajo en el S.XXI.

BIBLIOGRAFÍA

- ALIAGA CASANOVA, A. C. “El teletrabajo, la necesidad de su regulación legal y el respeto a la intimidad”. *Diario La Ley*, Sección Doctrina, 2001, Ref. D-221, tomo 6, Editorial LA LEY, pág. 1-5.
- CRUZ VILLALÓN, J.: “El trabajo a domicilio. (En torno al artículo 13)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.
- DE LA VILLA, L.E. *El trabajo a domicilio*, Aranzadi, Pamplona, 1966.
- FERNÁNDEZ NIETO, L. A. “El teletrabajo: de actor secundario a protagonista en el escenario del COVID-19”. *Diario La Ley*, núm. 9708, Sección Dossier, 2020, Wolters Kluwer, pág. 1-7.
- FERNÁNDEZ ROCHA, S.: *Una nueva forma de trabajar: el teletrabajo*. En: V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. “Estudios de práctica jurídica La nueva regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: entre lo simbólico y lo impreciso”. *Trabajo y Derecho 72/2020 (Diciembre)*, núm, 72, 2020, Editorial Wolters Kluwer.
- GONZÁLEZ BUSTOS, M. A. “Nuevas oportunidades para lograr la conciliación en el sector público. El auge del teletrabajo”. *Diario La Ley*, núm. 9766, Sección Doctrina, 2020, Wolters Kluwer, pág. 9.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (Ginebra: OIT). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*, 2020.



- ORTIZ CHAPARRO, F.: *El teletrabajo: una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología*, Ed. McGraw-Hill, 1995.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C, y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: *Derecho del Trabajo*, Centro de Estudios Ramón Areces, 28º Edición, Madrid, 2020.
- POLLOS CALVO, C. “El teletrabajo debe quedarse para siempre”. *Diario La Ley*, núm. 9655, Sección Tribuna, 17 de Junio de 2020, Wolters Kluwer, pág. 2-4.
- POQUET CATALA, R. “La protección del derecho a la intimidad del teletrabajador”. *Revista jurídica de los derechos sociales*, 2017, pág. 117-118.
- RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. “El derecho a la desconexión digital”. *Diario La Ley*, núm. 9631, Sección Tribuna, 13 de Mayo de 2020, Wolters Kluwer, pág. 8-10.
- RODRÍGUEZ HERNÁNDEZ, J. “Pequeño resumen acerca de la normativa de trabajo a distancia”. *Diario La Ley*, núm. 9783, Sección Tribuna, 2021, Wolters Kluwer, pág. 1-10.
- SIERRA BENITEZ, E.M.: “Contrato de trabajo a domicilio (contrato a distancia)”, en AA.VV. (CARDENAL CARRO, M., Dir.): *Vademécum de contratación laboral*, Ed. Laborum, Murcia, 2011.
- SIERRA BENÍTEZ, E. M. “La nueva regulación del trabajo a distancia. La reforma laboral y la lucha contra la segmentación del mercado de trabajo.” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (1), 1-35, Universidad de Sevilla, 2013, pág. 12-20.



WEBGRAFIA

- Base de datos Noticias Jurídicas. *El derecho al teletrabajo para conciliar no depende únicamente del cargo en la empresa ni de la jornada escolar de los hijos*. Recuperado de:
<https://noticias.juridicas.com/actualidad/jurisprudencia/16237-el-derecho-al-teletrabajo-para-conciliar-no-depende-unicamente-del-cargo-en-la-empresa-ni-de-la-jornada-escolar-de-los-hijos/>
- Baylos, A. (2020). Blog de Antonio Baylos. *Algunas cuestiones relevantes sobre el trabajo a distancia en el RDL28/2020*. Recuperado de:
<https://baylos.blogspot.com/2020/09/algunas-cuestiones-relevantes-sobre-el.html>
- Beltrán, I. (2020). Blog de Ingasi Beltrán. *RD Ley 28/2020: comentario de urgencia al trabajo a distancia*. Recuperado de:
<https://ignasibeltran.com/2020/09/23/rdley-28-2020-comentario-de-urgencia-al-trabajo-a-distancia/>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO). *Teletrabajo en clave de género*. Recuperado de:
<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/Teletrabajo-en-clave-de-genero.pdf>
<file:///C:/Users/Graciela/Downloads/5547-9861-1-PB.pdf>
- El Libro Blanco del teletrabajo en España (12 de junio). *De trabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, movilidad y el trabajo remoto*. Recuperado de:
<https://ajuntament.barcelona.cat/tempsicures/sites/default/files/libroblancoteletrabajoespana.pdf>



- Quintanilla Navarro, R. Y.: *El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548615.pdf
- Tecnología de la información y comunicación - Yopal: *Origen, historia y evolución de las tics*, 2012. Recuperado de: <https://sites.google.com/site/ticsyopal5/assignments>