Escuela de Doctorado
y Estudios de Posgrado
Universidad de La Laguna

Máster Universitario en Dirección de Recursos Humanos

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso académico: 2019/2020

Convocatoria: Septiembre

El trabajo a distancia en la regulación laboral española

The teleworking in the Spanish Labour Law

Realizado por la alumna: Hillary Díaz Mesa

Tutorizado por: Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

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

ABSTRACT

This work consists of an analysis of the origin, and characteristics of telework, or remote work in Spain. Through doctrine and jurisprudence ,different studies , as well as surveys conducted by the ILO, all the possibilities offered by this modality of work, respect for the fundamental rights of working persons, how collective bargaining has been advanced to the very wording of an individual regulatory body that regulates telework , and the gender perspective that needs to be applied to comply with the principle of equality and non-discrimination at work. Finally, a brief look at Italian legislation in the same area is carried out. All of this in accordance withexisting regulatory and jurisprudence instruments in this area**.**

RESUMEN

El presente trabajo consiste en un análisis del origen, y características del teletrabajo, o trabajo a distancia en España a través de diferentes estudios, de la doctrina y jurisprudencia, así como encuestas realizadas por la OIT, se abre camino todas las posibilidades que ofrece esta modalidad de trabajo, el respeto a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, cómo la negociación colectiva se ha adelantado a la propia redacción de un cuerpo normativo individual que regule el teletrabajo, y la perspectiva de género que es necesaria aplicar para cumplir con el principio de igualdad y no discriminación en el trabajo. Para terminar, se realiza una breve mirada a la legislación italiana en la misma materia. Todo ello conforme a

Los instrumentos normativos y jurisprudenciales existentes en la referida materia.

Índice

Introducción 4

1. Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002, sobre teletrabajo. 5

2. Características del trabajo a distancia 7

2.1 Concepto de teletrabajo o trabajo a distancia. 7

2.2 ¿Cómo es la jornada de trabajo en trabajo a ditancia? 11

2.3 Rendimiento organizacional mediante el trabajo a distancia. 14

3. Poder de dirección empresarial en la modalidad de teletrabajo. 15

4. El desarrollo de los derechos fundamentales en el trabajo a distancia 18

4.1 El derecho a la intimidad del trabajador (Art. 18 CE, y 4.2 ET) 18

4.2 Vida privada 19

5. Riesgos laborales derivados del trabajo a distancia 21

5.1 Legislación europea en cuanto a los riesgos psicosociales del trabajo a distancia. 21

5.2 Riesgos psicosociales del trabajo a distancia. 22

6. Ejercicio de derechos colectivos, y representación sindical. 26

6.1 Los teletrabajadores o trabajadores a distancia, y sus derechos colectivos. . 26

6.2 Los frutos de la negociación colectiva. 26

7. La perspectiva de género en el trabajo a distancia 39

7.1 La conciliación entre la vida personal y laboral: dimensión de género. 39

7.2 Brecha digital entre hombres y mujeres en España. 44

8. El "Smart-working" en Italia. 48

9. Perspectiva de futuro: borrador del anteproyecto de ley sobre trabajo a distancia. 50

Conclusiones 55

Anexo I 57

Bibliografía 62

Introducción

Las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación), han venido revolucionado de forma vertiginosa la realidad en la que vivimos, incluso las formas de prestar trabajo asalariado. Es ahora, que comienza el legislador a articular su desarrollo como tal, de la mano de la adaptación global que hemos de realizar debido a la pandemia mundial de la COVID-19, que azota en el año en que se escriben estas líneas, 2020.

El teletrabajo estaba regulado sutilmente por el artículo 13 del ET (Estatuto de los trabajadores), sin embargo, debido a las circunstancias se ha tenido que echar la mirada hacia el acuerdo realizado en 2002 por la UE, para tomar nota para la realización del anteproyecto de ley, el cual es el objeto de estudio del presente trabajo.

El legislador español se ha visto desbordado para redactar a brazadas de mariposa, un texto jurídico para dotar de contenido las relaciones de trabajo, que se han visto convertidas en trabajo a distancia o teletrabajo, por causa de fuerza mayor.

El presente trabajo realiza una muestra de los distintos factores que repercuten en la configuración legal del teletrabajo, los riesgos laborales que se han de tener en cuenta desde la seguridad y salud en el trabajo, el principio de igualdad entre hombres y mujeres, que impera en nuestro ordenamiento jurídico, y de qué manera abordarlo, el escaso pero interesante desarrollo convencional que sucedió a la adopción del acuerdo marco europeo.

De la mano de la adaptación global que hemos de realizar que azota globalmente debido a la pandemia mundial de la Covid-19 que azota en el año que se escriben estas líneas, 2020, el legislador español comienza a articular esta modalidad de prestación de servicios

En cuanto a esta materia no se parte de un lienzo en blanco, en el que parece que todo es posible, se parte del teletrabajo como una modalidad de prestación laboral, parcial, temporal y voluntaria. Se mantienen unas reglas básicas del juego que son de inexcusable cumplimiento, como es la representación sindical, los derechos colectivos y

la protección de la salud del teletrabajador, así como el poder de la dirección a través del teletrabajo, que también se desarrolla en las siguientes líneas.

En definitiva, se trata un estudio de las características básicas en las que ha de sostenerse, en la nueva relación y modo de organización empresarial que parece que nos va a acompañar por mucho tiempo, y con gran intensidad: el teletrabajo.

1. Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002, sobre teletrabajo.

El acuerdo europeo sobre teletrabajo, suscrito el 16 de julio de 2002[1], marca el sentido que los estados miembros incluirían en su propio ordenamiento jurídico la regulación sobre el teletrabajo. Hemos de destacar también que es el primer acuerdo establecido por los interlocutores sociales, entre ellos, fruto del diálogo social y que no fue aplicado mediante directiva: fue adoptado por 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).

Este nuevo acuerdo contribuyó de forma directa a la estrategia definida en el Consejo Europeo de Lisboa y al paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, con arreglo a los objetivos establecidos en Lisboa, cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a los asalariados por cuenta ajena mediante teletrabajo, en el territorio de los estados miembros de la unión europea.

Define el teletrabajo como: "*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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.*"

[1] *El teletrabajo.* Eur-lex.europa.eu. (2020). Consultado el 21 de julio de 2020, de https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES.

Sin embargo, esta definición atiende a más concreciones, ya que la interferencia de aplicaciones web en el desarrollo de la prestación del trabajo, o su realización fuera del centro o unidad de trabajo, no comporta directamente el teletrabajo, ya que existen ciertas profesiones "manuales", que de cualquier manera han de realizarse fuera de éste. Algunos ejemplos son Uber o Glovo. Los pedidos se realizan por medio de aplicación web, y su ejecución de servicio de transporte o de envío a domicilio, de forma necesaria ha de realizarse fuera del centro de trabajo, pero los medios productivos no son telemáticos.

Este documento jurídico sienta algunas peculiaridades que se dan en el ámbito del teletrabajo, las cuales se desarrollarán en las siguientes líneas:

El teletrabajo tiene carácter temporal, además ha de ser voluntario para ambas partes, empresario y persona trabajadora, no puede imponerse. Además, indica que teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del trabajador, en sus condiciones de trabajo, o es posible aceptarlo voluntariamente después. En ambos casos, y con arreglo a la Directiva 91/533/CEE[2], el empresario ha de facilitar al tele trabajador la información por escrito necesaria. A su vez, la sala cuarta de lo Social se ha pronunciado de este lado en la STS 2126/2005, del 11 de abril de 2005[3], en ésta se produce "*la impugnación del acuerdo sobre teletrabajo a domicilio ("oficina virtual") en Telefónica Publicidad e Información. Se estima parcialmente la demanda y se anula el acuerdo. La aceptación del trabajo a domicilio no puede ser obligatoria para el trabajador y no puede establecerse con este carácter ni por la vía del art. 41 ET, ni mediante acuerdo colectivo, pues implica una transformación del régimen contractual que afecta a la esfera personal del trabajador.*"

A su vez, establece que los teletrabajadores tendrán las mismas condiciones de trabajo, que los no teletrabajadores, así como el acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional, y el ejercicio de los derechos colectivos.

[2]*EUR-Lex - 31991L0533 - EN - EUR-Lex*. Eur-lex.europa.eu. (2020). Retrieved 6 September 2020, from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:31991L0533.

[3]Poderjudicial.es. (2020). Retrieved 6 September 2020, from http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=1193831&links=&optimize=20051011&publicinterface=true.

Establece que la organización del trabajo corresponde a la persona trabajadora, y equipara de nuevo la carga de trabajo y los criterios de resultados a los no teletrabajadores.

En cuanto, a la protección de datos, los equipos para el desarrollo de la actividad, y la salud y seguridad de las personas trabajadoras, este acuerdo hace responsable al empresario, con el máximo respeto a la vida privada, Directiva 89/391/CEE del Consejo: medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo y Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)[4]

2. Características del trabajo a distancia

2.1 Concepto de teletrabajo o trabajo a distancia.

El Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002, sobre teletrabajo define el teletrabajo [5] como *"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 laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales. Habida cuenta de que el teletrabajo cubre una amplia gama de situaciones, los interlocutores sociales han elegido esa definición, que permite abarcar distintas formas de trabajo regular".*

[4]("BOE.es - Documento DOUE-L-1990-80727", 2020)
[5]https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131

El 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.[6] (En adelante, ET) Establece lo siguiente con respecto al teletrabajo en, su artículo 13:[7]

«Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel 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 este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

2. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 para la copia básica del contrato de trabajo.

3. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

4. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

5. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa>>

---

[6]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)
[7]Benítez, E. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Ejcls.adapt.it. Retrieved 3 September 2020, from http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84.

Por otro lado, el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19[8] no se pronuncia nada en cuanto a esta materia, aún cuando ha sido la cura para las empresas que han podido seguir su producción a través de esta forma de organización.

El teletrabajo constituye en palabras de la STSJ Madrid 30/09/1999[9] *"una relación laboral propiciada por las nuevas tecnologías que mejoran la calidad de vida de nuestra sociedad y permiten nuevas formas de relacionarse que deben ser reguladas legalmente y amparadas por la legislación vigente, que no puede quedar burlada". Debiendo, según el TSJ, "asimilar a la presencia física la "presencia virtual".*

En definitiva, el teletrabajo constituye una forma de organización del trabajo, que a pesar de tener ciertas peculiaridades o características derivadas de la propia distancia, no constituye un tipo de relación laboral, ni tipo de contrato distinto. Se destaca por no realizarse el trabajo en las mismas dependencias del empleador, pero éste ha de facilitar los medios tecnológicos, y formativos para que la persona trabajadora realice sus funciones a través de esta deslocalización de la plantilla de la empresa, aunque siempre quedarán adscritos a un centro de trabajo. Además, mantiene las mismas obligaciones desde la perspectiva de prevención de riesgos laborales, así como mantenimiento del respeto a sus derechos de carácter colectivo, formativos y derechos de promoción profesional.

Con efectos de **08/03/2019,** dentro del derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral, reconocidos en el art. 34.8 ET, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo[10]**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades

[8]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2020-3692", 2020)
[9]*Sentencia Administrativo TSJ Madrid, 30-09-1999*. Iberley.es. (2020). Retrieved 6 September 2020, from https://www.iberley.es/jurisprudencia/sentencia-administrativo-tsj-madrid-30-09-1999-56121.
[10]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2019-3244", 2020)

entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha añadido la prestación de servicios a distancia.

"*Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

2.2 ¿Cómo es la jornada de trabajo en trabajo a distancia?

El análisis del teletrabajo, y el trabajo móvil realizado a través de las TIC, puede desplegarse en muchas direcciones, podemos interesarnos por la cantidad de horas trabajadas, cuándo se llevan a cabo, es decir por la organización del tiempo de trabajo. Se parte de un gran posibilidad o capacidad para la flexibilización de la organización del trabajo, el cual podría realizarse cuando sea y donde sea.

Conforme los resultados de los estudios nacionales, prácticamente en su plenitud los trabajadores T/TICM tienden a trabajar más horas que la media. Para este análisis, y para el resto que corresponde al presente epígrafe se ha acudido al estudio "Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra: OIT,2019" [11]. En España, los resultados de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo señalan que *" El 19% de los trabajadores que se desempeñan en las instalaciones del empleador trabajan más de 40 horas por semana, comparado con 24% de quienes trabajan en casa y 33% de los que trabajan en otra ubicación."*

En definitiva, los teletrabajadores dedican una media de 43,9 horas por semana al trabajo remunerado. Los que desarrollan su trabajo a través de equipamiento de las TIC pasa a ser de 46,5 horas por semana al trabajo remunerado. Tales cifras comparándolas con las que nos proporciona Japón de 39,1 horas de trabajo por semana y por último las personas trabajadoras que utilizan las TIC para el ejercicio de su trabajo entre un minuto y ocho horas por semana refieren un promedio aún menor de 37,6 horas de trabajo por semana.

Por su parte, los datos ofrecidos por la Encuesta de Fuerza de Trabajo de Gran Bretaña aportan otro tipo de información, más detallada acerca de horas extraordinarias entre teletrabajadores, en comparación con trabajadores de oficina

Al tenor de los datos extraídos, los teletrabajadores trabajan una media de 9,8 horas por semana, en comparación con los típicamente trabajadores de oficina, que trabajan una media de 8,4 horas por semana. Escasamente éstas se ven retribuidas económicamente,

[11]Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra: OIT,2019 https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

quedando el 80% de estas horas sin remunerar (una media de 7,8), que, comparándolo con las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores de oficina, que realizan una media de 5 horas, un 60 % de horas extraordinarias.

Además, tan solo el 10 % de los encuestados en la India informó de que se les remunerara por el trabajo realizado más allá de su horario habitual. Por su parte el uso de las TIC durante los descansos fue concretado en el 57% de las personas que siempre trabajan en las dependencias del empleador, que en el caso de los teletrabajadores alcanza un 83 %

Llama poderosamente la atención que el 65% de las personas encuestadas declarara que los dispositivos móviles relacionados con el trabajo eran el motivo de que trabajaran más allá de los horarios laborables establecidos. De esta manera, las TI pueden suponer no solo un incremento a las horas de trabajo normal establecidas, sino que repetidamente forma parte de lo informal y no remunerado, lo que se comporta como otra prueba de los límites borrosos y elásticos entre horas sustitutivas y suplementarias, y como consecuencia, se pierde la noción entre el trabajo y la vida privada.

Otro motivo por el que se potencia la degradación de los límites entre la vida laboral y privada, es la cantidad de personas trabajadoras dispuestas a trabajar en horas de trabajo con convencionales a través del uso de las TIC.

En España, 68% de los trabajadores españoles confirman que reciben correos electrónicos o llamadas telefónicas fuera del horario de trabajo normal En Suecia, más de la mitad de los interrogados (53%) por una encuesta (53%) de trabajadores móviles y no móviles estuvieron disponibles después del horario de trabajo normal, incluso a. Además, 31% estuvo de acuerdo “completamente” o “en cierto grado” en que frecuentemente revisan los correos electrónicos de trabajo después del horario laborable normal. La razón más comúnmente citada para estar disponibles es ayudar a los colegas (73% de los trabajadores móviles y 48% de los no móviles declararon que esta es la razón). La segunda razón más habitual es ayudar a clientes (según 61% de trabajadores móviles y 30% de no móviles). En menor medida, los encuestados dieron como razón para estar contactable “las expectativas del empleador” (25% de trabajadores móviles, 17% de no móviles). Otra razón que explica las horas de trabajo más extensas en T/TICM es la mayor capacidad de trabajar independientemente de la ubicación. En una encuesta realizada en Francia por el Instituto de investigación independiente OBERGO

a 406 trabajadores y trabajadores móviles mediante TIC, 61% afirmó que su horario de trabajo se ha incrementado En entrevistas cualitativas de seguimiento, el informe encontró que la razón de tal aumento es el menor tiempo dedicado al desplazamiento hacia y desde el trabajo, que demanda un promedio de 1,38 horas por día. El menor tiempo de desplazamiento se aprovecha para dedicar más tiempo al trabajo en la mañana, de manera que el tiempo de desplazamiento se convierte en tiempo de trabajo. Más aún, según los dos estudios finlandeses, el segmento de empleados cuyo tiempo de trabajo no es monitoreado por el empleador es mayor entre teletrabajadores (36%) que entre empleados en general (20%) Este hallazgo señala que la responsabilidad de monitorear el tiempo de trabajo se traslada cada vez más a los empleados, por tanto, desde la perspectiva de los trabajadores individuales, la gestión del tiempo se ha hecho más compleja."

En definitiva, el uso de las TIC interfiere en la organización del tiempo de trabajo, se despliega tanto en la duración de las horas que ha de prestar trabajo, la flexibilidad en cuanto al espacio, permiten que los horarios se vean alterador, y se ha de trabajar fuera de las horas laborales regulables, la mayoría lo utiliza para suplementar horas de trabajo de la "oficina" tradicional.

El horario vespertino entre las 20 y las 22 horas suele ser el favorito para los trabajadores de la rama del conocimiento para realizar horas suplementarias a las del trabajo convenido

A su vez, sucede lo mismo con el informe nacional de India encontró que "los entrevistados que eran teletrabajadores tenían mucha más probabilidad de trabajar después de las 18 horas que los trabajadores de oficina (66% versus 54%)."

Esto suma, que teletrabajar durante el fin de semana también se convierte en habitual entre los trabajadores T/TICM que entre los de oficina. "*El trabajo de fin de semana es típico entre los trabajadores T/TICM en casa, se confirma por medio de los resultados de encuestas de Bélgica, España y Finlandia. En este último caso, los encuestados refirieron que el mismo suele suplementar más que sustituir el trabajo tradicional de oficina. También el informe nacional de Japón indica que casi 30% de teletrabajadores trabajan seis o siete días por semana, mientras que el de India refleja que los encuestados que teletrabajan tienen más probabilidades de trabajar seis o más días por semana que sus contrapartes de oficina (66% versus 58*).La situación en Francia, logra

identificar que el teletrabajo aumenta la organización autónoma del trabajo 84% de teletrabajadores afirmaron que había aumentado su libertad para manejar el tiempo de trabajo y 88% señalaron que su conciliación entre vida profesional, familiar, y social era mejor cuando teletrabajaban

De igual manera, se aprecia un mayor uso de las TIC en ciertas profesiones, y en aquellas que tienen una mayor antigüedad en el puesto, por lo que también aumenta exponencialmente la autonomía en el desarrollo de las tareas, aunque este grado de autonomía se desprende de las actitudes tanto del empresario como el trabajador hacia las tareas remotas. Según el estudio de Ojala (Finlandia) que sucede lo mismo a la inversa, es decir que los cargos más propensos para teletrabajo, y para suplementar horas mediante TIC en casa, son los que disponen de mayor autonomía.

2.3 Rendimiento organizacional mediante el trabajo a distancia.

En cuanto al rendimiento organizacional e individual a través de las TIC, en conclusión, las TIC son una herramienta fundamental para la flexibilización del trabajo, sin embargo, hemos de tener en cuenta que la supervisión, control y gestión del trabajo también sufre cambios, siendo cada vez más complejos. De un lado, el rendimiento, no parece que resulte tan claro el aumento de las personas trabajadoras, por medio del uso de las TIC, puesto que se ha esclarecido que depende fundamentalmente de la comunicación, el cual se convierte en el único vínculo que los sustenta. Aun así, *"Los estudios disponibles indican efectos en general positivos de T/TICM sobre el rendimiento individual, según informan los estudios nacionales de Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos. Más aún, la mayoría de los hallazgos de los estudios nacionales europeos también apoya la conclusión que T/TICM tiene en general efectos positivos en el rendimiento individual. Flexibilidad del tiempo de trabajo y conciliación entre la vida laboral y personal para mejorar el rendimiento individual y organizacional"*[12].

Tomando nota de los diez estudios nacionales de la UE y los cinco no europeos, concluimos que "*el potencial aumento de rendimiento asociado con T/TICM se relaciona principalmente con la flexibilidad espacial y temporal que ofrece dicha*

modalidad y sus consecuencias asociadas, como ahorro de tiempo de desplazamiento y espacio de oficina (y costos asociados), mayor autonomía, más oportunidades de generar conductas laborales innovadoras, ausencia de interrupciones, o la posibilidad de trabajar más tiempo. Las características individuales como motivación y habilidades parecen desempeñar un rol, al igual que la eficiencia en el trabajo asociada al uso de TIC. Se debe recordar que algunos de estos estudios son impulsados por organizaciones que apoyan las formas flexibles de trabajo, si bien hay otros más independientes que encuentran que T/TICM se asocia con cierto aumento de rendimiento o productividad."[13]

Para finalizar el análisis del rendimiento tanto organizacional como individual, las posibilidades que ofrece el trabajo adecuado para el uso de las TIC flexibilizan el uso del espacio y el tiempo otorga consecuencias positivas. Los factores en relación la autonomía, y rendimiento de la persona trabajadora puede conducir a la reducción de gastos para la organización. Incluso en situaciones de crisis puede ser un gran apoyo, siempre que se tengan en cuenta ciertos aspectos, como las habilidades en cuanto al uso de las TIC, la disposición del personal directivo, el control del desarrollo de las actividades, y las pausas que son sustanciales para el correcto mantenimiento del rendimiento.

3. Poder de dirección empresarial en la modalidad de teletrabajo.

Esperanza Macarena Sierra Benítez[14], en 2010 señala que el uso de las TIC, en el desarrollo de la prestación del trabajo no implica la desaparición del poder de dirección del empresario, sino que éste se manifiesta de otra manera. Ha de adaptarse a esta nueva forma de organización del trabajo en la empresa. Aunque las características del poder directivo hacia el teletrabajador no difieren mucho de la forma más tradicional, sencillamente el medio por el cuál ha de dar las órdenes será diferente, por vía informática.

[14]SIERRA BENÍTEZ, ESPERANZA MACARENA El contenido de la relación laboral en el teletrabajo Primera Edición: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, Marzo de 2011https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1

El empresario, a través de una conexión directa, interactiva, simultanea, bidireccional puede ser capaz de transmitir o comunicar órdenes e instrucciones de forma digital, de forma equivalente e idéntica que si fuera a través de la presencialidad en la empresa. Por otro lado, a través de otros tipos de conexión como “off line”, donde no hay conexión simultánea bilateral, o en el “one way line”, o teletrabajo a domicilio, las instrucciones podrán ser planteadas a través de un programa con un sistema operativo específico (Software). Siempre que la persona trabajadora no ostente un gran nivel de autonomía en la ejecución de su trabajo.

El “íus variandi”, o el poder de variación que ostenta el empresario se manifiesta a través de las instrucciones, pudiendo cambiar las tareas, por otras a las que nos hemos referido con anterioridad. Además, aunque no se opte por la modalidad del teletrabajo para el ejercicio de la prestación laboral, el poder de dirección empresarial podría realizarse a través de los recursos informáticos, si así o incorporasen en su estructura empresarial.

De esta manera, se entiende que los cambios técnicos organizativos, producidos por la incorporación de las TIC, no suponen un cambio en la propia naturaleza o contenido del poder de dirección. En su lugar, supone un cambio en el modo de relacionarse transición al ente en el trabajo, se produce la potenciación de la propia autonomía individual de trabajador.

A través del re-equilibrio de los poderes colectivos, se otorgan nuevas facultades, ya que lo que anteriormente correspondía de forma exclusiva al empresario, estos nuevos instrumentos también forman parte de la negociación en los convenios y acuerdos colectivos. De esta manera, el derecho del trabajo se ve ampliado de este lado, por tanto, es necesario que éste se adapte al mismo galope que las nuevas realidades van construyéndose, a través del contrato de trabajo, el cual es nuestro instrumento de limitación del poder empresarial, y presume la buena fe empresarial.

Aunque las cuestiones hasta ahora cuyo contenido se apoya en la flexiseguridad, no es lo más controvertido. Para el derecho del trabajo, en lo que le confiere al teletrabajo, la cuestión más polémica es el poder de vigilancia y control empresarial, y la amenaza que

supone el uso de los medios informáticos para la privacidad e intimidad de las personas teletrabajadoras.

El empresario podrá adoptar cuantas medidas de vigilancia y control informático estime oportunas para comprobar que el trabajador cumple con los deberes y obligaciones asignados, no obstante, ha de respetar los límites establecidos en el ET, en cuanto a su adopción y aplicación, y la consideración a la dignidad humana. Ejemplo de ello o encontramos en el artículo 34.9 ET "*La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.*

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social."[15]

Hemos de tener presente, que el poder de dirección, cuyo fundamento encuentra en el derecho constitucional de libertad de empresa (Art 38 CE)[16] está constituido por un conjunto de facultades con el propósito de "la satisfacción del interés empresarial", que equivale a dictar instrucciones generales y órdenes, la vigilancia y control y la disciplinaria.

Sin embargo, este poder no es absoluto, comprende ciertas limitaciones, pues el poder de control debe ejercerse al tenor de la finalidad de comprobar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador, y por supuesto la dignidad del trabajador.

[15]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)
[16]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1978-31229", 2020)

4. El desarrollo de los derechos fundamentales en el trabajo a distancia

4.1 El derecho a la intimidad del trabajador (Art. 18 CE, y 4.2 ET)

Al tenor de la doctrina establecida, los derechos fundamentales suponen el mayor límite al ejercicio de los poderes empresariales, esencialmente el derecho a la igualdad y no discriminación (Art 14 CE)[17] su despliegue efectivo en las relaciones de trabajo es de suma importancia.

Como consecuencia del uso de las TIC, el despliegue de otros derechos fundamentales con un carácter más inespecífico es más sensibles a recibir cualquier lesión empresarial, como es el caso de la dignidad (Art 15 CE), e intimidad (Art 18 CE)[18] a través de la memorización, del control y registro del trabajo

La dignidad humana en todo el ordenamiento jurídico ocupa la antesala indispensable para su despliegue, en el derecho del trabajo hemos de tener en cuenta, el ET en su artículo 20.3 que indica que "*El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de los trabajadores con discapacidad*" , El artículo 18 ET, dispone que los registros cuando fueran necesario se " se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador", y el artículo 4.2 e) ET "Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad" como derecho básico fundamental de las personas trabajadoras.[19]

El concepto de "dignidad" implica muchas acepciones, como la intimidad, igualdad, y no discriminación. En los que participan los llamados derecho de tercera generación *(secreto de las comunicaciones informáticas telemáticas, la intimidad informática, derecho de la autodeterminación informativa, etc.)*

Las disposiciones normativas laborales que interactúan con el poder de vigilancia y de control del empresario se deben ultimar con otras normas no laborales: la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad

[17]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1978-31229", 2020)
[18]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-1978-31229", 2020)
[19]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)

personal y familiar y a la propia imagen[20];Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.[21]Y otras normas que interactúan con las facultades de control y vigilancia del empresario.

Podemos diferenciar distintos tipos de control empresarial dentro de su poder, puede ser sobre la actividad que realiza la activada el tele-trabajador, a través de las técnicas de elaboración de datos, para controlar su productividad, (cuando esté justificado por razones técnicas, organizativas y de producción e incluso seguridad en el trabajo). Así como *el control sobre las comunicaciones de la empresa.*

El derecho fundamental de los trabajadores se ve vulnerado por las propias facultades empresariales de vigilancia y control. Debido a la no existencia de unos límites objetivos claros y precisos, los derechos fundamentales de las personas trabajadores quedan vulnerados, debido a la inseguridad jurídica que nos rodea.

El control empresarial por medio del teletrabajo se realiza a través de un espacio virtual, para ello nos apoyamos en la ley de protección de datos para proteger la intimidad de los tele-trabajadores la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Sin embargo, los derechos de información y de libertad sindical quedan sin espacio delimitado para ello.[22]

4.2 Vida privada

El empresario estará obligado a respetar la vida privada del teletrabajador. Si se instala un sistema de vigilancia, éste debe ser proporcional al objetivo perseguido e introducido según lo establecido en la Directiva 90/270/CEE del consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (con arreglo al artículo 16.1 de la

[20]("BOE.es - Documento BOE-A-1982-11196", 2020)
[21]("BOE.es - Documento BOE-A-2008-979", 2020)
[22]SIERRA BENÍTEZ, ESPERANZA MACARENA El contenido de la relación laboral en el teletrabajo Primera Edición: Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, Marzo de 2011https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1 op. cit., p…

Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo).[23]

El control de la actividad laboral corresponde a la empresa, y su alcance se ha extendido considerablemente por el uso de las tecnologías digitales que, en la actualidad, puede tener acceso al tiempo invertido, operaciones realizadas, conexiones, pulsaciones, errores e incluso a las pantallas que visualiza la persona trabajadora. En este sentido, el control intensivo y permanente de la actividad de la persona trabajadora atenta al derecho a su intimidad, por desproporcionado (por todas, Sentencia del Tribunal Constitucional 98/2000, de 10 de abril) y, por tanto, no podrá utilizarse tampoco en el trabajo a distancia. El derecho a la intimidad en relación con los instrumentos de control empresarial ha motivado la aprobación de normas específicas sobre la materia, como la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales o el Reglamento de la Unión Europea 2016/679, 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. Expresamente hacen referencia a ello tanto el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores[24], que configura el derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión, como el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, a la que expresamente se hace referencia en la presente ley. También en el ámbito jurisprudencial, tanto por parte de órganos internos como internacionales, se han producido relevantes pronunciamientos que han ido reforzando el alcance del derecho a la intimidad de las personas trabajadoras Al respecto, el Tribunal Constitucional ha establecido que los mecanismos de control tecnológico de la actividad laboral deben respetar los tres condicionantes de idoneidad, necesidad y proporcionalidad.

A su vez, el Estatuto de los Trabajadores en el Artículo 20 bis[25]establece los derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

"Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los

[23]https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151
[24]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)
[25]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)

términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales".[26]

5. Riesgos laborales derivados del trabajo a distancia

5.1 Legislación europea en cuanto a los riesgos psicosociales del trabajo a distancia.

La Directiva 90/270/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE)[27].

El objeto de la directiva es proteger a las personas trabajadoras europeas que en el desarrollo de su trabajo utilicen pantallas de visualización, a su vez establece como complemento a otras disposiciones generales relativas a la seguridad y salud de las personas trabajadoras, las siguientes obligaciones:

- Ha de realizar una evaluación de los puestos de trabajo y su correspondiente adaptación a las disposiciones de la directiva
- Establece la obligación de dar información, consulta, y formación a las personas trabajadoras en todo lo que concierne a las medidas adoptadas en salud y seguridad.
- Se añaden pausas o cambios de actividad.
- Por último, se realizará un reconocimiento de los ojos y de la vista de los trabajadores, antes de que empiecen a trabajar con una pantalla de visualización, que se repetirá de forma periódica y en caso de trastornos de la vista. En caso de que los necesite, se proporcionarán a los trabajadores unos dispositivos correctores especiales, sin que tengan que incurrir en gastos.

[26]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)
[27]("EUR-Lex - c11119 - EN - EUR-Lex", 2020)

Lo anterior, no será de aplicación a:

- Los puestos de trabajo y sistemas informáticos embarcados en un vehículo o motor.

  -Los sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público.

  -Los sistemas portátiles, siempre y que no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo.

  - Aquellos equipos que conformen pequeño dispositivo de visualización (calculadoras, cajas registradoras, etc.).

  -Las máquinas de escribir.

5.2 Riesgos psicosociales del trabajo a distancia.

El INSS (Instituto de seguridad y salud en el trabajo), en colaboración con la Comunidad autónoma de Madrid, han publicado un estudio titulado **"Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas**"[28] del que podemos extraer las siguientes conclusiones con respecto al teletrabajo, y su relación con los riesgos psicosociales:

> El teletrabajo, junto con el uso de habilidades personales, las demandas laborales, la autonomía y capacidad de control, la seguridad física en el trabajo, el apoyo social, y las horas de trabajo conforman el espectro de la calidad, dentro de los factores labores. La calidad es acompañada por el espectro de condiciones de trabajo, el diseño del puesto. Los factores organizaciones están compuestos por la política, y filosofía de la organización, la cultura de la organización, y las relaciones industriales.

[28] "Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas." Moreno Jímenez B, Báez León C, Madrid 2010

https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf.

"*Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas. Su número es muy amplio y su clasificación y organización depende del enfoque que se elija.*

Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional."

Existe otro trabajo, titulado "**Los riesgos psicosociales en el teletrabajo**"[29] publicado en el 2012, en su trabajo realiza una revisión bibliográfica, el cual se utiliza para desarrollar el presente epígrafe en adelante, en la que destaca distintos espectros, en los que el teletrabajo puede influir de forma positiva, o negativa;

-El control y la autonomía en el trabajo

- Las relaciones sociales
- La flexibilidad
- La conciliación de la vida privada y laboral
- El uso de las tecnologías de la información y la comunicación
- Las Competencias/exigencias
- El desarrollo profesional
- La regulación legal e institucional

Control y autonomía en el trabajo

De la mano del teletrabajo suele atribuirse la ventaja estrella de la plena autonomía y control, sin embargo:

-La plena autonomía no está asegurada si la demanda, o el "timing" viene delimitado por exigencias de los clientes presionando.

-La independencia para determinar el timing de trabajo, puede dar como resultado la intensificación del trabajo, y a una sobrecarga.

[29] Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

-La carencia de inspección por parte de la empresa desemboca exceso o falta de trabajo.
- "*El desequilibrio sustancial en la percepción del individuo, entre la demanda que tiene y su capacidad de respuesta, bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias, por ejemplo, provoca estrés.*"

Relaciones sociales

Las TIC acercan a las personas, y ofrecen infinitas posibilidades de comunicación, formación, y apoyo, pero los conflictos y la ausencia de contacto con compañeros o compañeras, y personal directivo, puede dar lugar a:
- un aislamiento físico y social (o sensación del mismo), y por tanto soledad
- Un bajo o nulo soporte social por parte de superiores y compañeros
- problemas de habilidades sociales en las relaciones laborales
- Ambigüedad de rol, si no se delimita lo que se espera de cada persona.

Flexibilidad

La flexibilidad, la ventaja estrella del teletrabajo también puede provocar los siguientes inconvenientes:
-No se respetan los horarios de la jornada de trabajo
-Se difumina las relaciones de trabajo-personales

Conciliación vida laboral vida privada

Una de las ventajas más controvertidas es los resultados de la conciliación de la vida privada familiar y personal, con el teletrabajo (Ver gráfico 9 Anexo 1):
- Se difuminan los límites entre la vida personal de la profesional
- Interrupción constante de las obligaciones y tareas personales o domésticas a la hora de realizar el trabajo
- Ocupación de un espacio físico de trabajo cuando este se realiza en el hogar
- Construcción de malos hábitos alimenticios que puede conducir a una obesidad funcional que desemboque en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos gastrointestinales, etc.
- desatención de la propia persona e higiene.

Consecuencias sobre la salud del teletrabajador

Las posibles consecuencias sobre la salud de las personas teletrabajadoras con respecto a los ámbitos anteriormente descrito se exponen de la siguiente manera:

- Tanto la sobrecarga de trabajo como trabajar poco puede producir tensión y estrés, temor, aburrimiento, aislamiento afectando al teletrabajador en sus horarios y ritmos biológicos, y a la "adicción al trabajo".

- De forma más alarmante puede darse lugar a ciertas perturbaciones psíquicas como: la ansiedad, irritabilidad, estados depresivos, etc., originados en la fatiga mental.

Por estos factores puede derivarse las siguientes patologías:

- *Alteración de la percepción del tiempo*
- *Fatiga patológica (física y/o intelectual)*
- *Desequilibrios y conductas alteradas, tanto a nivel socio-afectivo como cognitivo.*
- *Estrés, que provoca: Irritabilidad*
- *Problemas de concentración*
- *Trastornos del sueño (Ver gráfico 12, Anexo 1)*
- *- Ambigüedad de rol,) Además, se instala un circuito de interacción trabajo-familia negativo al padecer estrés*

Estrés (Ver gráfico 11 Anexo 1)

- *Mayor tensión y descontento en el trabajo*
- *Baja autoestima*
- *Ansiedad*
- *Sintomatología somática propia de la depresión*
- *- Conflicto de rol, proveniente de tener que atender a expectativas conflictivas del cliente y de la organización empleadora "*

Riesgos sobre la salud física

Por otro lado, los riesgos psicosociales sobre la salud también tienen consecuencias físicas (Ver gráfico 13 Anexo 1):

El sedentarismo, la mala ergonomía una mala higiene postural, mal uso de las TIC o sus equipamientos físicos, o del propio lugar donde se desarrolla el trabajo, puede dar lugar a las siguientes patologías físicas:

"Sensación de fatiga, cefaleas, diarreas, palpitaciones, trastornos del sueño debido a la fatiga mental, Estrés, el cual provoca: Tensión y dolor muscular, palpitaciones, agotamiento, fatiga, sudoración excesiva, problemas respiratorios, mareos o vértigos, etc. Tecnoestrés, el quede puede manifestarse como tecnoansiedad, tecnofatiga, tecnoadición y provoca: disminución del rendimiento, problemas de sueño, insomnio,

dolores de cabeza y musculares, trastornos gastrointestinales, dolor crónico, puesta en marcha de comportamientos perjudiciales como fumar, comer y beber en exceso, abuso de fármacos y otras sustancias. Trastornos músculo esqueléticos."

6. Ejercicio de derechos colectivos y representación sindical.

6.1 Los teletrabajadores o trabajadores a distancia, y sus derechos colectivos.

Las personas trabajadoras que utilicen las TIC, en el seno de una relación laboral o contrato, que podría realizar en la propia empresa, pero se realice fuera de los locales de la empresa, tendrás los mismos derechos colectivos que el resto de personas trabajadoras de la organización, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.[30]Por tanto:

1. Tienen derecho a la comunicación con los representantes de los trabajadores.
2. Mantienen las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores.
3. Están incluidos en el cálculo determinante de los umbrales necesarios para las instancias de representación de los trabajadores, conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como a los convenios colectivos y prácticas nacionales.
4. Se concretará con anterioridad el establecimiento al que el teletrabajador será asignado con el fin de ejercer sus derechos colectivos.
5. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la información y consulta sobre la introducción del teletrabajo conforme a las legislaciones europeas y nacionales, así como los convenios colectivos y prácticas nacionales.

6.2 Los frutos de la negociación colectiva.

La negociación colectiva ha sido especialmente activa en cuanto a la regulación del trabajo a distancia, es natural debido a que no existe otro marco legal que

[30]*Trabajo a distancia (Teletrabajo).* Iberley.es. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151.

obligación derivada del acuerdo marco. De esta manera encontramos los siguientes ejemplos:

De un lado, tomando lo descrito en la Resolución de 27 de enero de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco del Grupo Endesa[31], única en su artículo 44 opta por la regulación del Teletrabajo o trabajo a distancia., indica lo siguiente:

"En aquellas actividades que por su naturaleza se adecuen a este tipo de prestación del trabajo, siempre que se dieran las necesarias condiciones de tipo organizativo y productivo, se propiciarán experiencias de teletrabajo, ya de carácter colectivo ya individual, en orden a valorar las posibilidades de aplicación y/o implantación definitiva.

1. Estas iniciativas se llevarán a efecto mediante suscripción voluntaria por el empleado de un acuerdo individual de teletrabajo por escrito, en el que se detallarán las condiciones aplicables, garantizando, en todo caso, la igualdad de derechos y oportunidades con el resto de trabajadores, el derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como el mantenimiento de las condiciones económicas y sociales de los trabajadores participantes.

2. La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional a fin de favorecer su promoción profesional, debiendo informarles de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo para posibilitar su movilidad y promoción.

3. Estos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa a efectos de poder ejercer sus derechos de representación colectiva.

4. Tanto de las iniciativas que en esta materia pudieran existir, como del contenido del acuerdo individual de teletrabajo y de la copia de los mismos, que tendrán como referencia el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, aprobado el 16 de julio de

[31]("BOE.es - Documento BOE-A-2014-1561", 2020)

2002 por los agentes sociales (CES, UNICE/UEAPME y CEEP), se informará con carácter previo a la Representación Social."

También, la Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Vodafone España[32], al igual que la ley italiana hace referencia al Smart working, (trabajo remoto), Dedica su capítulo X, artículo 31, a la regulación de estos Principios generales:

"El Grupo Vodafone en España, en su compromiso con la conciliación personal, familiar y profesional de sus empleados, busca constantemente medidas y acciones que faciliten este equilibrio.

Por ello, con el objetivo de incrementar la motivación de sus empleados, otorgándoles mayor calidad laboral y flexibilidad, Vodafone ha llevado a cabo un piloto de Smart Working (trabajo remoto) con la idea de poder extender esta modalidad a las diferentes Áreas de la Compañía, permitiendo la realización de actividades laborales no presenciales manteniendo la adscripción a un centro de trabajo concreto. Este piloto ha sido posible gracias a la puesta en marcha de las nuevas herramientas que forman parte de la estrategia de digitalización de la Compañía, proporcionando un entorno laboral más flexible y permitiendo el acceso al espacio digital de trabajo desde cualquier dispositivo y lugar.

Una vez concluido el análisis de los resultados del piloto y en caso de que se verifique la posibilidad de instaurar esta modalidad de trabajo, Vodafone elaborará los procedimientos necesarios para su implementación.

Los principios que, en su caso, regirán Smart Working son los siguientes:

- *Voluntariedad.*
- *Necesaria aprobación por parte de la Compañía*
- *Reversibilidad, en cualquier momento, a instancias de la Empresa y/o el empleado.*

[32]("BOE.es - Documento BOE-A-2016-9226", 2020)

• Máximo un día por semana, para garantizar la vinculación con el entorno habitual de trabajo.

• Dirigido a empleados con puestos que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad.

• Mantenimiento de las condiciones laborales (horario, salario, etc.)

La Compañía facilitará a los empleados que realicen esta modalidad de trabajo la formación oportuna, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad de la información."

A pesar de que este tipo de regulaciones puedan resultar básicas o anticuadas teniendo en cuenta el períodos de novación normativa en el que estamos, aún encontramos textos jurídicos, que resultan aún más conservadores, como el que caso de, Resolución de 1 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fundación Bancaria Caixa d´Estalvis i Pensions de Barcelona "La Caixa". En el CAPÍTULO III que regula el Tiempo de trabajo, *Sección 4. ª Conciliación de la vida laboral y familiar*[33], en el artículo 27. En cuanto, a la Protección de la vida familiar:

"Las partes acuerdan aplicar, como medida innovadora, que la trabajadora embarazada cuyo puesto de trabajo lo permita pueda disponer temporalmente, durante los dos meses previos a la fecha prevista de parto, de herramientas informáticas facilitadas por la Fundación Bancaria «La Caixa» para poder realizar sus tareas desde su domicilio. También acuerdan hacer extensiva esta medida a los trabajadores que temporalmente tengan movilidad reducida y que sea compatible con el alta laboral. Para esta medida, la Comisión Paritaria actuará como mediadora en caso de que sea necesario.

Asimismo, aquellos trabajadores que tengan a su cargo hijos con discapacidad podrán disfrutar de una jornada continuada presencial o, ante necesidades específicas del hijo o hija, podrán compaginar una jornada semanal de 20 horas presenciales, realizando el resto de la jornada a distancia. En todo caso, el cómputo total ha de ser del 100 % de la jornada. Las 20 horas semanales presenciales se distribuirán en los

[33]("BOE.es - Documento BOE-A-2018-1900", 2020)

cinco días de la jornada laboral. Estas peticiones se acordarán previa autorización del responsable y sujetas a las necesidades derivadas del puesto de trabajo."

De esta regulación tan reduccionista, sólo extraemos que únicamente se facilitará la modalidad de trabajo a distancia para la mujer trabajadora en estado de embarazo dos meses antes del parto, dejando de lado varias circunstancias, el embarazo de riesgo, cuidado de hijos una vez haya finalizado el permiso por nacimiento de hijos o hijas, y sólo incluye al género masculino cuando el descendiente padezca alguna diversidad funcional o sean ellos mismos quienes lo padezcan. Pero, en definitiva, pare que la conciliación queda limitada a que la mujer trabajadora embarazada trabaje desde su domicilio dos meses antes de dar a luz. Estas medidas de conciliación no son más que la exaltación del mismo contrato social tradicional que adjudica a las mujeres el rol de cuidado.[34]

Tanto el Convenio colectivo general de la industria química. *(*Boletín Oficial del Estado núm. 191 de 08/08/2018) que regula el teletrabajo en su Artículo 10 bis. Junto con el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos *(*Boletín Oficial del Estado núm. 229 de 21/09/2018)[35]Que encuentra su regulación del teletrabajo en el 23.10, que corresponde al CAPÍTULO III referente a la Contratación, ingresos, períodos de prueba, ascensos y ceses. Comparte la misma redacción en su regulación, que dice así;

"Las organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo consideran el teletrabajo como un medio posible de organizar el trabajo en las empresas, siempre que se establezcan las garantías adecuadas.

[34] EL FUTURO DE LAS MUJERES. EL FUTURO DE LA HUMANIDAD: MÁS DERECHOS EFECTIVOS PARA UN EMPODERAMIENTO REAL, MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de La Laguna
Ilo.org. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf.

[35]*Regulación en Convenios Colectivos del trabajo a distancia o Teletrabajo*. Iberley.es. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://www.iberley.es/temas/regulacion-convenios-colectivos-trabajo-distancia-teletrabajo-15361.

a) Definición: Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado 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.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

b) Carácter voluntario: El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el «acuerdo individual de teletrabajo».

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si la empresa presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta. Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como sólo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador. En ese caso el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios en régimen de teletrabajo no es en sí motivo de rescisión de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de empleo de este trabajador.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo. La reversibilidad implica una vuelta al trabajo en los locales la empresa a petición del trabajador o de la empresa. Las modalidades de dicha reversibilidad se establecerán por acuerdo individual o colectivo.

c) Derecho de información: La empresa facilitará a los teletrabajadores información acerca de los extremos recogidos en el R.D. 1659/1998 en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, así

como la correspondiente copia básica de éste último a los representantes de los trabajadores.

La empresa facilitará a los teletrabajadores y a los representantes de los trabajadores información acerca de las condiciones de seguridad y salud laboral en que deba prestarse el teletrabajo.

El «acuerdo individual de teletrabajo» recogerá los extremos referidos en este apartado, así como las condiciones en cuanto a los equipamientos de trabajo.

d) Condiciones de empleo: Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el presente Convenio en cuanto a las condiciones de empleo que los trabajadores comparables que trabajan en las instalaciones de la empresa, salvo las que se deriven de la propia naturaleza del trabajo realizado fuera de estas últimas.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

Dado el carácter individual y voluntario del teletrabajo, empresa y trabajador/es afectado/s fijarán las condiciones de dicha forma de trabajo, salvo en los aspectos en los que pudiera existir acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores, en los que se estará a lo acordado.

e) Condiciones de seguridad: La empresa es responsable de la protección de la salud y seguridad laboral del teletrabajador.

La empresa informará al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplicará correctamente estas políticas de seguridad en el trabajo.

El desarrollo del teletrabajo en el domicilio del trabajador solo será posible cuando dicho espacio resulte adecuado a las exigencias de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa debe adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con los otros trabajadores de la empresa.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo, la empresa y los representantes de los trabajadores sólo podrán acceder al domicilio del teletrabajador previa notificación y consentimiento previo de este último.

f) Derechos colectivos. Los teletrabajadores tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de trabajadores en la empresa y estarán sometidos a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para las instancias representativas de los trabajadores o que prevean una representación de los trabajadores. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, dichos trabajadores deberán ser adscritos al centro de trabajo de la empresa más cercano a su domicilio en el que pudieran estar funcionalmente integrados.

g) Equipamientos de trabajo: Todas las cuestiones relativas a los equipamientos de trabajo, responsabilidad y costos serán definidos claramente antes de iniciar el teletrabajo.

La empresa está encargada de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo acuerdo por el que se establezca que el teletrabajador utilice su propio equipo. En todo caso, si el teletrabajo es realizado regularmente, la empresa cubrirá los costos directamente originados por este trabajo, en particular los ligados a las comunicaciones, y dotará al teletrabajador de un servicio adecuado de apoyo técnico."[36]

Como se puede apreciar, se trata de una regulación genérica, y básico del trabajo a distancia que integra las reglas del juego básicas que se aplican al teletrabajo, pero en líneas generales no propone ni mejora condiciones.

Por otro lado, vamos a estudiar la Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España,

[36]("BOE.es - Documento BOE-A-2018-11368", 2020)

("BOE.es - Documento BOE-A-2018-12820", 2020)

SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU. La cual en su artículo 89 realiza una exhaustiva regulación del Teletrabajo y Flexwork. A su vez, también se acuerda incorporar como anexo V una regulación común del teletrabajo para aplicar a los trabajadores incluidos en el ámbito del Convenio Colectivo.

El artículo 89, es de gran extensión por lo que se destacará lo más relevante o novedoso.

Se establece que *"se mantienen en vigor los contratos individuales de teletrabajo formalizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, manteniendo las mismas condiciones con las que se hubieran establecido y se estuvieran aplicando. Dichas condiciones se mantendrán vigentes hasta que varíen las circunstancias que dieron lugar a la aprobación del anterior contrato individual, de forma que su modificación deberá formalizarse en un nuevo contrato que se regirá en todo por el presente."*

Finalmente destacando lo más novedoso que se desarrolla en el ANEXO V Nuevas formas de trabajo: Teletrabajo y flexwork Acuerdo de teletrabajo en TdE, TME y TSOL

"*Esta nueva forma de trabajo, basado en la flexibilidad, movilidad, inmediatez, dinamismo, versatilidad y conciliación de la vida laboral y familiar que requiere una evolución y adaptación en las personas trabajadoras y en la organización:*

– Del lado de la Empresa: el reconocimiento de flexibilidad en los espacios de trabajo y en los tiempos de trabajo, la búsqueda de una mayor eficiencia y productividad en la organización del trabajo y en la gestión de recursos humanos y materiales con la optimización del uso de las tecnologías de información.

– Del lado de la persona trabajadora: Autonomía para la decisión del lugar y horario de trabajo, aunque sujeta a los condicionantes de la actividad, así como el disfrute de los beneficios vinculados con la conciliación de la vida laboral con la personal.

– Del lado de la cultura y estilos de dirección: Mayores márgenes de autonomía para la plantilla, que presta sus servicios en ecosistemas laborales ágiles, abiertos y flexibles, más motivadores y donde prima una cultura basada en el cumplimiento de los

objetivos y un estilo de liderazgo basado en la confianza. La Empresa cuenta con las herramientas digitales de comunicación y colaboración necesarias que dan soporte a esta forma de trabajo."

Plasma todos los cambios que se producen en cada elemento para que el teletrabajo, como hemos analizado resulte positivo.

Incluso detalla el perfil requerido para esta modalidad de trabajo, según las competencias intrapersonales, competencias propias de la interacción con el puesto y los colectivos.

Añade que cada departamento debe analizar si la actividad es compatible con esta nueva forma de trabajar y con impacto positivo en el negocio. La cual debe estar referida a proyectos específicos, donde la movilidad y la flexibilidad sea acorde a las necesidades cambiantes de cada cliente o negocio.

Lo que más se destaca es que Incorpora recomendaciones específicas en materia de Prevención y Salud Laboral: *"Al inicio del contrato de Flexwork, se recibirá:*

"*1. Formación adecuada y especifica: Una formación adecuada y especifica acorde a este nuevo modelo de organización laboral que incluya entre otros: trabajos en pantallas de visualización de datos.*

2. Información de riesgos y medidas preventivas: se recibirá información relativa a los riesgos y medidas preventivas complementarias a lo dispuesto en la ER General por puestos.

3. Cuestionario autocomprobación del lugar de trabajo: Cuyo contenido se determinará en el contrato individual.

4. Procedimiento de actuación en caso de accidente o ausencia médica justificada: Las personas trabajadoras, deberán cumplir con los procedimientos establecidos al efecto publicados en la Intranet Corporativa."

También, se destaca las Recomendaciones en materia de Prevención y Salud Laboral:

"a) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Teletrabajo. En líneas generales, los puestos de teletrabajo deberán al menos cumplir las siguientes condiciones referentes a los puestos de trabajo con pantallas de visualización de datos:

1. El puesto de trabajo deberá tener dimensiones suficientes para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.

2. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

3. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

4. La altura ideal de la pantalla es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.

5. Es conveniente, asimismo, sobre todo en los trabajos de entradas de datos en base a listados o cualquier otro tipo de documentos, la instalación de un porta documentos al lado de la pantalla y a su misma altura para evitar posturas incorrectas, ya que el movimiento del cuello cuando se mira a la pantalla y los documentos se realiza en un plano horizontal que es menos perjudicial que el vertical.

6. Es muy importante dejar espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar los brazos y las manos, puesto que la postura de trabajo con las «muñecas al aire» es muy fatigante y supone una gran carga estática para el conjunto de las extremidades superior, espalda y cuello.

7. El asiento de trabajo deberá ser giratorio y graduable en altura. El respaldo deberá ser reclinable, regulable en altura o en su defecto con ajuste lumbar.

8. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

9. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

10. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: No sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Además y particularmente, en materia de seguridad y salud laboral y de prevención de riesgos laborales queda expresamente autorizada la Empresa para que mediante los técnicos y/o delegados de prevención pueda acceder al domicilio antes señalado para las comprobaciones que estime oportunas, previa notificación a la persona interesada con 48 horas de antelación al menos y autorización de la persona teletrabajadora, y con respeto a las garantías constitucionales de inviolabilidad del domicilio, con la observancia de las comunicaciones legales oportunas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del teletrabajo en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo.

b) Recomendaciones de Prevención y Seguridad Laboral en Flexwork. En líneas generales, los puestos de flexwork deberán al menos cumplir las siguientes condiciones:

1. El usuario de terminales con pantalla deberá poder ajustar fácilmente la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla, y adaptarlos fácilmente a las condiciones del entorno.

2. Los caracteres deben poder apreciarse fácil y nítidamente a una distancia entre 40 y 60 cm y deben ser estables, sin vibraciones ni parpadeos.

3. La altura ideal de la pantalla aquella en es aquella tal que pueda ser visualizada dentro del espacio comprendido entra la línea de visión horizontal y la trazada a 60 º bajo la horizontal.

4. Los puestos de trabajo deben instalarse de tal forma que las fuentes de luz tales como ventanas y otras aberturas, tabiques y equipos no provoquen deslumbramiento directo ni reflejos en la pantalla.

5. La Empresa realizará la vigilancia de la salud (reconocimientos médicos) a intervalos periódicos para estas personas trabajadoras.

6. A fin de eliminar el riesgo eléctrico se tomarán una serie de precauciones elementales tales como: no sobrecargar las tomas de enchufes, no depositar líquidos en las proximidades de los equipos en general y los teclados en particular y abstenerse de abrir, manipular o introducir objetos por la parte trasera de las pantallas.

Periódicamente se realizarán estudios y controles de salud para determinar la incidencia de esta modalidad en la salud laboral, informándose a la Representación de los Trabajadores de su evolución.

Además, se tomarán en consideración las posibles recomendaciones derivadas de las Directivas europeas en esta materia. Ambas partes se comprometen a estudiar y definir las implicaciones del flexwork en materia de prevención de riesgos, dentro del marco legal y en el seno de la Comisión Interempresas de Ordenación del Tiempo de Trabajo."[37]

En definitiva, es un acuerdo que entre otros elementos incluye y se reviste de un estudio en profundidad de las consecuencias, y medidas a tomar del teletrabajo. Resulta un gran trabajo que ha tomado en cuenta todas las variables y que sirve como modelo para incorporar a la propia legislación del anteproyecto de ley de trabajo de distancia, para configurar los estándares mínimos, y no permitir que la salud laboral quede en manos de la buena voluntad de la negociación colectiva. En una comparativa con los dos primeros convenios colectivos, se limitan a transcribir las normas, o reglas que sigue la modalidad del teletrabajo, pero no aportan ninguna novedad, ni mejora condiciones, ni realiza propuestas, tampoco se establecen un cuadro de medidas preventivas como las de éste último, tras un análisis del puesto de trabajo. Por ello, es que, desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales, se ha de ser

[37]("BOE.es - Documento BOE-A-2019-16313", 2020)

especialmente estricto en la presente materia, y comenzar una búsqueda de recursos para poder adaptar a todas las unidades de trabajo.

7. La perspectiva de género en el trabajo a distancia

7.1 La conciliación entre la vida personal y laboral: dimensión de género.

Según los datos de EECT 2015 (Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo) en términos de conciliación de la vida personal y laboral, no parece resultar tan positivo, ya que, de forma habitual, tanto hombres como mujeres realiza trabajo para suplir las demandas laborales (ver gráfico 7, Anexo 1). Además, ésta encuesta revela que son los teletrabajadores los más propensos a tomar horas de su jornada, para realizar tareas u obligaciones familiares o personales, aplicable tanto a hombres como a mujeres (ver gráfico 8 Anexo 1). Como consecuencia se conforma un deslinde entre el propio trabajo remunerado, y la vida personal. Si bien parece ser un poco más fácil para los hombres que para las mujeres de todas las categorías de personas trabajadoras

Un informe español, "*Nuevas tecnologías, trabajo y paternidad*", publicado por la Universitat Oberta de Catalunya en 2012, incluye un análisis cualitativo basado en entrevistas detalladas con padres (Miyar Cruz, 2012). Los resultados muestras cómo el ejercicio de la paternidad faculta a los hombres de nuevas posibilidades para la conciliación personal y familiar. Según el estudio *"una cantidad significativa de padres considera que el uso de TIC ha facilitado la conciliación entre trabajo y vida personal. Algunos encuestados explicaron que cuando trabajan fuera de la oficina prefieren hacerlo en casa, de lo contrario podrían tener problema para trasladar su laptop o encontrar una buena conexión Wi-Fi. Otros resultados indican que los padres que usan TIC intensamente se acostumbran a la movilidad y flexibilidad, y les interesa mantener estas condiciones al cambiar de trabajo: valoran esta flexibilidad y no quieren regresar a horarios "rígidos". Además, el informe arriba a la conclusión que no es posible definir una clara relación "causa y efecto" entre un ambiente de trabajo flexible (con o sin TIC) y mayor compromiso parental en el cuidado de los hijos. En otras palabras, no queda claro si la opción de sistemas de trabajo flexible es una causa, o quizás una*

consecuencia, del compromiso de los padres con sus hijos y su interés en la conciliación de trabajo y vida personal."

En líneas generales se puede concluir que el ahorro del tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo, junto con la autonomía para auto organizar el tiempo de trabajo, tiene consecuencias positivas. Sin embargo, los hallazgos de EECT 2015 respecto del "ajuste" trabajo-vida personal advierte que las que realizan el trabajo regular en casa u ocasional parecen obtener mejores resultados que quienes realizan elevada movilidad.

Asimismo, se percata que se conforma cierto riesgo de intercalación e interferencia de las responsabilidades de la vida privada y familiar y las responsabilidades laborales. Se debe a un combo de extensión de las horas de trabajo, que desdibuja éstos límites, así se presenta en; Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, India, Holanda, Suecia, Gran Bretaña y Estados Unidos. Por otro lado, de forma más positiva hacia la mejora en la conciliación entre la vida laboral y personal se han referido en Argentina, Bélgica, Italia y España.

Hemos de hacer referencia a que también se advierte diferencias con respecto al género en cada grupo, siendo resultante que las personas del género femenino tiendan a trabajar menos horas para poder lograr empatar con las exigencias de la vida familiar (busca gráfico). Otros factores, como la intensidad del trabajo, la disposición, y el tipo de relaciones laborales empresario-trabajador, y el tipo de frecuencia con el que se usan las TIC, se vincula con un resultado positivo, esto no quiere decir que no se desplieguen efectos negativos.

Como consecuencia de esta ambigüedad, las personas investigadoras optan por abordar el análisis a través del cómo se trabaja con TIC, y no si se utilizan o no." *en particular el teletrabajo en casa– puede resultar útil para conciliar trabajo remunerado y vida personal"* (Duxbury et al., 2014). Si bien los términos difieren entre estudios," *una clave para lograr resultados positivos al conciliar la vida laboral y personal con ayuda del teletrabajo es una estrategia individual óptima para la "gestión trabajo-vida personal*" (Kreiner et al., 2009) o "gestión de límites" (Duxbury et al., 2014).

Se evidencia de esta manera la necesidad de encontrar una fórmula, o combinación más apropiada, de forma causística, que aporte una estrategia para la diferenciación de la

división que existe entre trabajo y la conciliación de la vida personal y familiar con el uso de las TIC.[38]

De un lado, con efectos del *08/03/2019*, el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, ha modificado el 34.8 *ET* para favorecer el derecho a conciliar la vida familiar y laboral incluyendo expresamente la prestación del trabajo a distancia. Se reconoce por primera vez en nuestro ordenamiento el derecho a solicitar el trabajo a distancia para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, condicionado a los términos y criterios que se establezcan en la negociación colectiva.

Debido a la intensificación del teletrabajo que se produjo mundialmente, y en concreto en España, debido a la declaración del estado de alarma a través del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Urgió la necesidad de una regulación más exhaustiva, ya que, con la intensificación del teletrabajo, salieron a la luz ciertas problemáticas e incógnitas que debían ser solventadas por el derecho. Como consecuencia, recientemente se ha publicado el Anteproyecto de Ley de Trabajo a Distancia.

En el preámbulo del anteproyecto señala, la complejidad del teletrabajo a distancia, ya que guarda una estrecha relación con la conciliación de responsabilidades y con el cuidado de menores y personas dependientes. Lo cual de manera indirecta puede perpetuar roles de cuidado si es utilizado mayoritariamente por las mujeres.

Para tratar de eludir esta tendencia, indican en su exposición de motivos, que a lo largo de la configuración legal del teletrabajo se han establecido ciertas precauciones;

Indica que lo propuesto en el artículo 34.8 ET, en cuento a *"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.* "Tampoco puede darse como una configuración legal que perpetúe los roles de género.

[38] Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo- Ginebra: OIT,2019 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf.

Llama poderosamente la atención que la exposición de motivos indique que en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. El artículo 26, en cuanto a la Protección de la maternidad de la que expresamente se expresa la posibilidad del trabajo a distancia por maternidad o período de lactancia, cuando no es así, simplemente se limita a indicar que debe "adoptar las medidas necesarias para evitar el riesgo", en las que se puede llegar a encontrar el caso de optar por el uso del trabajo a distancia ocasional. Sí que se aprecia en el artículo 5.1 a) del Anteproyecto de ley un Derecho de acceso prioritario al trabajo a distancia para el ejercicio de su derecho a la lactancia natural. También como novedad nos encontramos con el Capítulo IV. El trabajo a distancia ocasional Artículo 20, que regula el derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar

"1. En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, que hiciera indispensable la presencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a realizar su trabajo a distancia durante un máximo del 60 % de su jornada ordinaria, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho. 2. Mediante negociación colectiva, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras y en los Planes de Igualdad, podrán establecerse mejoras en el ejercicio de este derecho, incluida una ampliación de los supuestos justificativos. En esta regulación se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres."

En la exposición de motivos indica que, se configura en respuesta a la Directiva 96/34, de permisos parentales, como la Directiva 2010/18, también de permisos parentales, y la actualmente vigente Directiva 2019/1158 de conciliación (artículo 7) establecen la obligación de que los Estados Miembros configuren mecanismos que permitan atender la fuerza mayor familiar. Finalmente, se configura expresamente el derecho de la persona trabajadora a distancia a que se respeten sus derechos de conciliación.

Con relación a estas posibilidades de la negociación colectiva, la ley especifica que deberán configurarse de modo que se garantice el derecho a la corresponsabilidad, y también de modo que no se perpetúen estereotipos de género.

Así, en la Sección 6ª. Derechos colectivos Artículo 19.4 Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, "*La representación legal de las personas*

trabajadoras en la empresa deberá actuar de modo que no se perpetúen roles de cuidado y estereotipos de género respecto a las personas trabajadoras a distancia."

Así mismo, en el capítulo II se establecen una serie de prioridades para acceder al trabajo a distancia frente a otras personas trabajadoras, que corresponden a la persona trabajadora a distancia que accede al mismo a partir de lo establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores[39], para llevar a cabo su derecho al ejercicio de la lactancia natural, o en caso de violencia de género"

El Artículo 8. 4 indica los cambios en el carácter de trabajo a distancia y en el porcentaje de presencialidad *"Mediante la negociación colectiva o por acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se podrán establecer los mecanismos, y criterios por los que la persona que desarrolla trabajo presencial pueda pasar a trabajo a distancia o viceversa, así como preferencias vinculadas a determinadas circunstancias, como, entre otras, las relacionadas con la formación, la promoción y estabilidad en el empleo de personas con diversidad funcional o con riesgos específicos, la existencia de pluriempleo o pluriactividad o la concurrencia de determinadas circunstancias personales o familiares, así como la ordenación de las prioridades establecidas en la presente ley. En el diseño de estos mecanismos se deberá evitar la perpetuación de roles y se deberá tener en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres."*

Finalmente, se modifica el apartado 8 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores[40] con la siguiente redacción: "*8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si éste fuera el sistema establecido. Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En*

[39]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)
[40]("BOE.es - Documento consolidado BOE-A-2015-11430", 2020)

su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias."

En conclusión, a pesar de que el preámbulo indica que se establecen ciertas cautelas para que no se potencien las desigualdades de género ya existentes, da mano abierta a la buena voluntad de la negociación colectiva, la cual parece ser el único instrumento de aseguramiento que proporcione medidas reales de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.

7.2 Brecha digital entre hombres y mujeres en España.

A pesar de que la brecha digital de género se ha visto reducida en los últimos años, de 8,1 puntos a 1, las mujeres prosiguen en una posición perjudicial, en competencias digitales y los usos de internet.

- El Instituto de la Mujer, en colaboración con el ONTSI, publica "*Mujeres y digitalización: de las brechas digitales a los algoritmos* " y *"Las mujeres en la economía digital española: Trayectorias inspiradoras "*[41]El cual se ha utilizado para desarrollar el siguiente epígrafe.

En el primero, se analizan las políticas empresariales, educativas, púbicas, así como las estadísticas. El segundo desarrolla las virtudes e inconvenientes del sector para las mujeres, toma como muestra doce entrevistas a eminentes profesionales que narran los retos con los que han tenido que afrontarse.

El 14 de julio de 2020, el Instituto de la Mujer, en colaboración con el Observatorio Nacional de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información (ONTSI), de Red.es, publica los estudios "Mujeres y digitalización: de las brechas a los algoritmos" y "Las mujeres en la economía digital española: Trayectorias inspiradoras". Ambas publicaciones forman parte de la serie "Mujeres, Tecnología y Sociedad Digital",

[41] *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades.* Inmujer.gob.es. (2020). Retrieved 25 August 2020, from http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2020/Julio/SociedadDigital.htm#:~:text=La%20brecha%20digital%20de%20g%C3%A9nero%20se%20ha%20reducido,la%20media%20de%20la%20UE%20de%208%20puntos

iniciada el pasado mes de abril para aumentar el conocimiento de la realidad de las mujeres en el ámbito de las tecnologías.

Elementos como la familia, y su formación, los logros educativos y sus ofertas, los patrones de movilidad geográfica intervienen en la participación de las mujeres, en mayor medida que en los hombres en ámbitos de uso de las TIC según concluyen los estudios.

El estudio, que se compone de cuatro partes, estudia:

- *"Las tres brechas digitales de género, relativas al desigual acceso a las infraestructuras y herramientas digitales; el nivel de competencias digitales y de usos de Internet, que coloca a las mujeres en una posición desfavorable respecto a las oportunidades que ofrecen para el empleo las nuevas herramientas digitales, y la tendencia a colocar a los hombres en el centro de los espacios de participación sociopolítica digital.*
- *Las transformaciones de la digitalización en el mercado de trabajo: creación y destrucción de empleos e identificación de las competencias profesionales asociadas a dicha digitalización.*
- *Los sesgos de género en la participación y liderazgo vinculados a la inteligencia artificial, el Big Data y el Machine Learning.*
- *Los condicionantes socioculturales, institucionales y psicosociales que explican la desigual distribución de roles y responsabilidades entre hombres y mujeres, así como algunas de las intervenciones, internacionales y nacionales, llevadas a cabo tanto a nivel educativo como de políticas públicas y empresas en los ámbitos TIC/STEM."*

Las siguientes conclusiones se presentan como los datos obtenidos más importantes:

<u>Brechas digitales de género</u>

"La brecha digital de género se ha reducido progresivamente en España, pasando de 8,1 a 1 punto, aunque las mujeres mantienen una posición desfavorable en competencias digitales y usos de Internet. Además, en competencias avanzadas, como programación, la brecha en España es de 6,8

puntos, siendo la media de la UE de 8 puntos .El porcentaje de investigadoras en el sector de servicios TIC se reduce al 23,4 %. En cuanto al porcentaje de graduados/as en STEM, de forma preocupante España se sitúa en la posición 12 dentro de la UE, con una diferencia entre sexos de 17 puntos.

- *La brecha simbólica destaca datos como que solo un 6% de quienes han realizado más de 500 ediciones en Wikipedia son mujeres."*

Empleo y emprendimiento TIC[42]

De la totalidad de las mujeres ocupadas, sólo un 2% se encuentras prestando trabajo en el servico de las TIC, según una encuesta de *Barcelona Digital Talent (2019)* Además muestra que solo un 8% de las mujeres ocupan puestos técnicos y especializados y que solo representan el 22 % del total de candidaturas presentadas a las ofertas de trabajo ligadas al sector digital. Además los hombres cobran un 8,9% más que las mujeres en su misma posición en este sector.

En cuanto a iniciativa empresarial, las mujeres apenas representan el 17% en la creación de start-ups. En suma, según el Fondo Monetario Internacional el 11% de los puestos de trabajo ocupados por mujeres están en alto riesgo de automatización, es decir se ser sustituidos por la tecnología frente al 9% de los ocupados por hombres."

Participación en el diseño y aplicación TIC

Dentro de la industria de la inteligencia artificial y el Machine Learning, sólo el 12 % de las personas con capacidad de decisión son mujeres, seguido de un 11 % de mujeres de escritura de código software o se dedican a la ciberseguridad a nivel mundial, aunque a nivel europeo la cifra desciende al 7 %, y otro dato no mucho más alentador menos del 25 % del personal investigador en inteligencia artificial en instituciones y organizaciones académicas son mujeres.

El estudio recopila experiencias llevadas a cabo, tanto de carácter internacional como en España, destacando los programas educativos STEM Talent Girl, para fomentar

[42]*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades*. Inmujer.gob.es. (2020). Retrieved 25 August 2020, from http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2020/Julio/SociedadDigital.htm#:~:text=La%20brecha%20digital%20de%20g%C3%A9nero%20se%20ha%20reducido,la%20media%20de%20la%20UE%20de%208%20puntos

vocaciones científicas y tecnológicas entre las jóvenes, mediante la mentorización con profesionales, la iniciativa MSchools (en el marco del Mobile World Congress en Barcelona) que pretende integrar las tecnologías digitales en el aula, ofreciendo nuevas formas de enseñanza y aprendizaje, o el juego "*She" desarrollado por* Aiwin, empresa española de videojuegos, que permite identificar hasta doscientos sesgos inconscientes acerca de las mujeres en la toma de decisiones de las empresas a los que se enfrenta el cerebro diariamente.

Finalmente, el estudio plantea las siguientes recomendaciones para las entidades y organismos:

- Creación de formación para la sensibilización contra el ciberacoso o cibersexting, para la igualdad de género.
- Apoyar la a las niñas en sus estudios en el campo de la tecnología
- Realizar un itinerario de orientación de formación para las que vayan a desempeñar funciones en puestos de trabajo que interaccionen con la digitalización y la automatización
- Desarrollorar un sistema de I+D+i a través de una perspectiva de género. Relacionado con el diseño y producción de nuevos avances tecnológicos, así como en la formación para la creación de tecnologías (como programación y creación de códigos y algoritmos).

  -Establecer el principio de transparencia integrado en los sistemas de inteligencia artificial, atajando los sesos y la posible discriminación, explicando para qué se utilizan y dónde.[43]

[43]*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades*. Inmujer.gob.es. (2020). Retrieved 25 August 2020, from http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2020/Julio/SociedadDigital.htm#:~:text=La%20brecha%20digital%20de%20g%C3%A9nero%20se%20ha%20reducido,la%20media%20de%20la%20UE%20de%208%20puntos.

8. El "Smart-working" en Italia.

¿Qué es el "*smart working*" en el trabajo?

Normalmente el Smart working se relaciona con el teletrabajo, este término va mucho más allá. Aprovecha las TIC para crear una nueva forma de trabajar, otorga a la persona trabajadora trabajar desde cualquier lado, en cualquier momento, con total autonomía, con el objetivo de ayudar a la conciliación. Con el objetivo último de aprovechar la máxima eficiencia, la persona trabajadora realiza sus funciones lo más eficiente posible. Ha de poseer una gran cantidad de conocimientos precisos, disponer de los dispositivos electrónicos adecuados, y buena conexión a internet.

El gobierno italiano ha promulgado una ley 22 de mayo de 2017 basada en el "smartworking", o"lavoro agile",[44]la cual propone 81 Medidas para proteger el autoempleo no empresarial y medidas para promover la articulación flexible en el tiempo y lugar de trabajo del trabajo por cuenta ajena. Su entrada en vigor se dio el 14 de junio de 2017.

Su ámbito de aplicación personal es para las personas trabajadoras por cuenta ajena, pero además crea una partida de derechos para las personas trabajadoras por cuenta propia. El texto legal, define el "smartworking", como la flexibilidad en la ejecución del trabajo, bajo las órdenes o la dirección empresarial, sin lugar de trabajo, ni horario fijo. Se espera que esta manera de prestar trabajo cambie de modo significativo las relaciones laborales, aumentándola productividad y competitividad, acogiendo un equilibrio entre la vida personal y profesional, bienestar y retención del talento, y promoción de la diversidad. Los puntos cardinales de la hoja de ruta marcada por la ley italiana[45] son; La igualdad de trato entre hombres y mujeres, teniendo las mismas obligaciones, obtenidas bajo el marco de la negociación colectiva, establecimiento de jornada de trabajo, el derecho a la desconexión y al descanso, y acuerdo medidas disciplinarias en caso de incumplimiento de lo acordado, y valoración de la ejecución del trabajo, si este fuera por objetivos, por ejemplo. En cumplimiento de la ley social y de protección de datos se establecen restricciones a la hora de la monitorización a

[44]*Gazzetta Ufficiale*. Gazzettaufficiale.it. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2017/06/13/17G00096/sg.
[45]Digitum.um.es. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/57312/1/317371-1103081-1-PB.pdf.

distancia. Además, la lista aporta seguro obligatorio para contingencias profesionales, y enfermedades profesionales, responsabilidad del empresario sobre la salud y seguridad, y el buen funcionamiento de la tecnología y los equipos de trabajo. Se fijan 30 días de preaviso para terminar cualquier tipo de contrato permanente con un acuerdo “Smart”, serán 90 días cuando la persona trabajadora posea algún tipo de diversidad funcional. Los impuestos y seguridad social asieron para el aumento de la productividad y eficiencia

Ahora es necesaria una revisión de los acuerdos actuales para los empleadores que hasta ahora ya han aplicado acuerdos “Smart working” mediante la celebración de acuerdos de negociación colectiva a nivel de empresa.

Ahora se les pedirá que se asegure de que cualquier vacío legal se supla para cumplir con la nueva ley. La nueva ley también introduce protecciones y medidas de bienestar para los trabajadores por cuenta propia. El número de personas que se verán beneficiadas se estima actualmente en aproximadamente 2,5 millones. Se trata de una disposición legislativa crucial, que ya ha sido apodada "el proyecto de ley de derecho del free-lancer". La ley exige que la empresa principal proteja a las personas trabajadoras del abuso de la dependencia económica y, por lo tanto, pague a los autónomos a más tardar 60 días después de la fecha de la factura y que proporcione un aviso adecuado de terminación. Además, los autónomos deben tener derechos de propiedad intelectual, el derecho a un permiso no remunerada de hasta 150 días al año para la maternidad, la enfermedad y las lesiones; la elección de trabajar mientras recibe las prestaciones de maternidad y/o acordar un trabajador sustituto identificado por el mismo, que está en permiso de maternidad; y los autónomos tienen derecho a exigir un acuerdo escrito que rija sus servicios. Las principales medidas de bienestar previstas en la nueva ley incluyen: aumento de la maternidad y paternidad, la enfermedad y las prestaciones por desempleo; exención de impuestos para gastos de su bolsillo incurridos en la prestación de servicios para el principal y reembolsados por el principal; deducción fiscal por certificación profesional/formación/costos de seguro; derecho para que la libertad independiente suspenda temporalmente el pago de las cotizaciones al

seguro y a la seguridad social en caso de enfermedad o lesiones que impidan el trabajo durante más de 60 días.. [46]

9. Perspectiva de futuro: borrador del anteproyecto de ley sobre trabajo a distancia.

En un análisis del actual borrador del anteproyecto de ley sobre teletrabajo, que está elaborando por el legislador español en estos momentos, estructura este texto legal en cuatro capítulos, una disposición transitoria y cuatro disposiciones finales.

La exposición de motivos, realiza una declaración de intenciones, y motivaciones que han llevado al desarrollo del cuerpo de la ley, así como referencias bibliográficas, y jurisprudencial, que también han sido objeto de estudio en el presente trabajo.

El primer capítulo, es dedicado a desarrollar el articulado en cuanto a; "El artículo 1. explica el ámbito de aplicación, que indica que serán "*Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación la presente ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, el cual indica lo siguiente , "los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario" el artículo 2 realiza las siguientes definiciones; *"1."Trabajo a distancia": aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo no ocasional.*

2." Teletrabajo": aquel trabajo que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

3." Trabajo presencial": aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

[46]Cliffordchance.com. (2020). Retrieved 25 August 2020, from https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2017/05/italy-new-law-governing-smartworking-for-employees-and-creating-a-bill-of-rights-for-freelancing-professionals-has-be.pdf.

4." Trabajo a distancia ocasional": aquel trabajo que se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, de modo ocasional, en los términos establecidos en el capítulo IV de la presente ley."

El artículo 3. Plasma el principio Igualdad de trato y no discriminación.

El Capítulo II, dividido en tres secciones, desarrolla el articulado en cuanto al acuerdo de trabajo a distancia. La Sección 1ª. La encarna el principio de Voluntariedad del trabajo a distancia y el establecimiento de las prioridades de acceso, se despliega en el artículo 4. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia, que no podrá aplicarse a contratos en prácticas y los contratos para la formación y el aprendizaje ya que no admiten acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos. Su artículo 5. Establece el derecho de acceso prioritario al trabajo a distancia, para las personas que puedan subsumir en el caso que establece el; 34.8, que se corresponde con el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Y el 37.8 ET, para las personas con la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo. En la Sección 2ª. Se desarrollan las Características generales del acuerdo de trabajo a distancia, en el artículo 6. Se establecen las obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia por escrito, y de forma previa al cambio, y en el artículo 7. El contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia que se despliega de la siguiente manera:

"a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Mecanismo de compensación de todos los gastos, directos e indirectos, que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

c) Distribución entre trabajo de presencia y trabajo a distancia.

d) Centro de trabajo de la empresa donde queda adscrita la persona trabajadora a distancia.

e) Lugar de trabajo habitual.

d) En su caso, medios de control empresarial de la actividad.

f) En su caso, plazo o duración del acuerdo."

Para terminar, la Sección 3ª. Describe los cambios y reversiones en el acuerdo de trabajo a distancia, en el Artículo 8. Que desarrolla Cambios en el carácter de trabajo a distancia y en el porcentaje de presencialidad.

El más extenso, el Capítulo III, se divide en seis secciones, en ellas desarrolla los Derechos de las personas trabajadoras a distancia. En la Sección 1ª. Plasma el Derecho a la carrera profesional, el Artículo 9. Derecho a la formación, Artículo 10. Derecho a la promoción profesional., que, en definitiva, ambas han de ejecutarse con la igualdad de trato con respecto a lo no teletrabajadores. La Sección 2ª. Establece los Derechos de contenido económico, comenzando con el artículo 11. Desarrollando una de las partes más controvertidas del teletrabajo, el derecho a la dotación suficiente de medios, equipos y herramientas, en relación con el artículo 7 explicado anteriormente, y el artículo 12. El derecho a la compensación total de gastos, también bastante controvertido, que indica *"El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado en su totalidad por la empresa, y no podrá suponer, en ningún caso, la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos, directos o indirectos, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral".* La Sección 3ª. Derechos con repercusión en el tiempo de trabajo; Artículo 13. Impone el derecho al horario flexible, de la mano del artículo 14. Que también exige el derecho al registro horario adecuado.

La Sección 4ª. Se concentra en el Derecho a la prevención de riesgos laborales, en su Artículo 15. Explica la aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, y además que incide en que *"El trabajo a distancia se entenderá como un trabajo de especial peligrosidad y por ello quedará prohibido a las personas menores de edad."* En el artículo 16. La evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Por otro lado, la sección quinta. Establece los derechos relacionados con el uso de medios digitales.; Artículo 17. Explaya el Derecho a la intimidad y a la protección de

datos, el Artículo 18. Derecho a la desconexión digital. Finalmente, la Sección 6ª. Desenvuelve las particularidades en cuanto a los derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia, en su artículo 19. Éstos se desarrollarán en otro epígrafe del presente trabajo.

El Capítulo IV. Establece diferencias entre distintas modalidades del trabajo a distancia ocasional, en su artículo 20. Establece como novedad el derecho al trabajo a distancia ocasional por fuerza mayor familiar, que se expone de tal manera, "*En caso de enfermedad o accidente de un familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, o de cónyuge o pareja de hecho, que hiciera indispensable la presencia de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a realizar su trabajo a distancia durante un máximo del 60 % de su jornada ordinaria, si ello fuera técnica y razonablemente posible, y en tanto persista la situación que justifica el ejercicio de este derecho."* por otro lado, el artículo 21. El trabajo a distancia ocasional por causa de fuerza mayor empresarial

La disposición transitoria única, desarrolla las reglas transitorias, "*En el caso de que concurra fuerza mayor que interrumpa o impida temporalmente la actividad, incluidas razones de protección medioambiental, las empresas deberán adoptar formas de prestación de trabajo a distancia, siempre que resulte técnica y razonablemente posible, con carácter preferente a las medidas de suspensión y reducción de jornada previstas en el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación a la representación legal de las personas trabajadoras."* Este hecho es especialmente relevante porque otorga al ordenamiento jurídico social una posibilidad más de flexibilización de medidas internas en caso de crisis empresariales.

Finalmente, en cuanto a las disposiciones finales, la disposición final primera, establece la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre Disposición final segunda, a su vez la modificación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, así como la disposición final tercera. Modificación del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Y, por último, la disposición final cuarta, establece la entrada en vigor del texto legal.

Conclusiones

La regulación del teletrabajo o trabajo a distancia más allá de la redacción del artículo 13 del Estatuto de los trabajadores llega abriéndose a codazos, como consecuencia de las circunstancias propiciadas por la pandemia mundial de la COVID-19, que han sumido a las personas trabajadoras en España en un mar de lagunas, y de incertidumbre, en el ámbito de lo laboral. De forma forzada hemos recordado lo que el Acuerdo Marco Europeo de 16 de Julio de 2002, sobre teletrabajo dejaba a nuestra voluntad.

Urge la promulgación de la ley de trabajo a distancia, pero las prisas en su redacción no pueden las cenizas para el futuro burnout de las personas trabajadoras. Tanto en el ámbito internacional, como en el europeo se han realizado cuantiosas encuestas y análisis de gran valor teórico, las cuales han de ser objeto de estudio por el legislador español para tener sobre la mesa las nuevas variables que nos trae esta nueva forma de organización productiva, y no pecar por defecto. El respeto a la vida privada, personal, y familiar, la capacidad de la conciliación de ésta con la vida profesional, el respeto a los derechos colectivos de las personas trabajadoras, la salud física y mental y la prevención de riesgos laborales, entrañan cierto riesgo de quedar desprotegidos si no se formulan las correctas líneas. Las cuales han de ser redactadas bajo el principio rector de igualdad y no discriminación, para no convertirse en instrumentos que potencien las ya desigualdades estructurares de género entre hombres y mujeres, como consecuencia de esto, los trabajos de cuidado ya feminizados, y no socialmente ni ecónomamente reconocidos ni retribuidos vuelven a ser el talón de Aquiles de las mujeres trabajadoras.

La dejadez de articulación dejando a la mano de la negociación colectiva la buena voluntad de medidas a tomar, dando pinceladas en el aire de los puntos a tratar simplemente deja en desamparo a las personas trabajadoras de las pequeñas organizaciones.

Los propios convenios colectivos que regulan el teletrabajo son una muestra de los caminos que se puede adoptar en este sentido, de un lado la Resolución de 23 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU que se adelanta a la propia regulación del teletrabajo

y creó la suya para poder llevar a cabo el trabajo a distancia, aunque éste y el anteproyecto presentan contradicciones que tendrá que paliar una vez se apruebe el anteproyecto de ley, o por otro lado, el Convenio colectivo general de la industria química. *(*Boletín Oficial del Estado núm. 191 de 08/08/2018) o el Convenio colectivo de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos *(*Boletín Oficial del Estado núm. 229 de 21/09/2018) que se limitan a repetir las líneas básicas del teletrabajo, sin aportar ninguna novedad.

El gobierno italiano en 2017 promulgó su propia ley de "smartworking", en la que apuesta tanto mediadas para personas trabajadoras por cuenta ajena, y por cuenta propia, cosa que ahora mismo no contempla el anteproyecto español. Además, cuenta con medidas que mejoran la situación de permisos por nacimiento de hijos o hijas de esas trabajadoras y trabajadores.

El teletrabajo hasta ahora siempre se ha revestido de cierto sesgo en el que sólo se contemplaba como una vía para la conciliación, en la que de modo mayoritario siempre lo han "necesitado" o se les ha impuesto a las mujeres. Sin embargo la ley italiana, y las condiciones a las que nos ha llevado convivir con esta nueva pandemia ha demostrado que es una modalidad más de la organización del trabajo, requiere muchísima cualificación, control y conocimiento de las TIC, autonomía, disciplina, pero se ha demostrado que es útil de forma neutral en cuanto al género, se trata de maximizar las oportunidades de trabajo que se presentan en la rutina diaria. Otra forma de trabajo que no tiene que utilizarse de excusa la conciliación, es una más.[47]

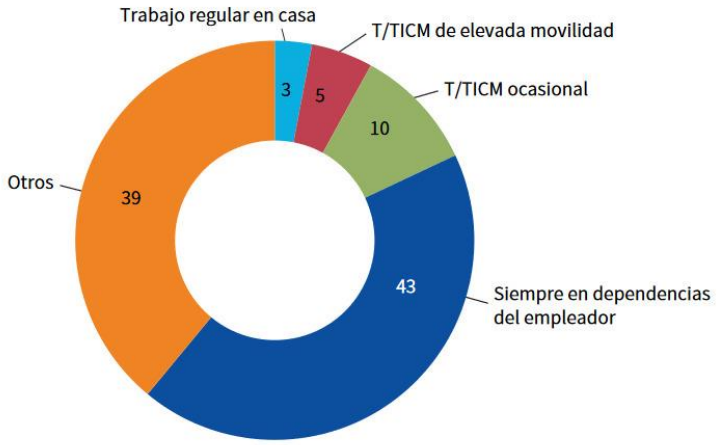
En definitiva, urge que el legislador español tome las riendas y ocupe el lugar que hasta ahora había sido tomado por la negociación colectiva, sobretodo en un sentido protector con las personas trabajadoras, tanto en el control de los horarios de la jornada de trabajo, la carga de trabajo, la salud y seguridad de las personas trabajadoras, y la asunción de costos por la parte empresarial, es necesario intervenir.

[47]Csdle.lex.unict.it. (2020). Retrieved 3 September 2020, from http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20170828-094659_tiraboschi_n335-2017itpdf.pdf.

Anexo I

Los siguientes gráficos han sido extraídos del informe de investigación: *"Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral"* elaborado por European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

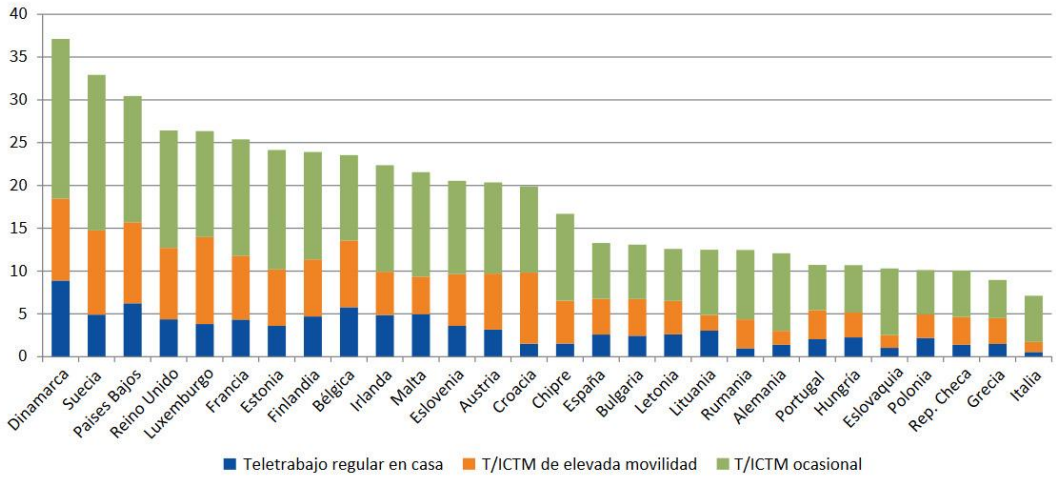
Gráfico 3: Proporción de empleados que participan en T/TICM en la UE28 (porcentajes)



Fuente: *EECT 2015.*

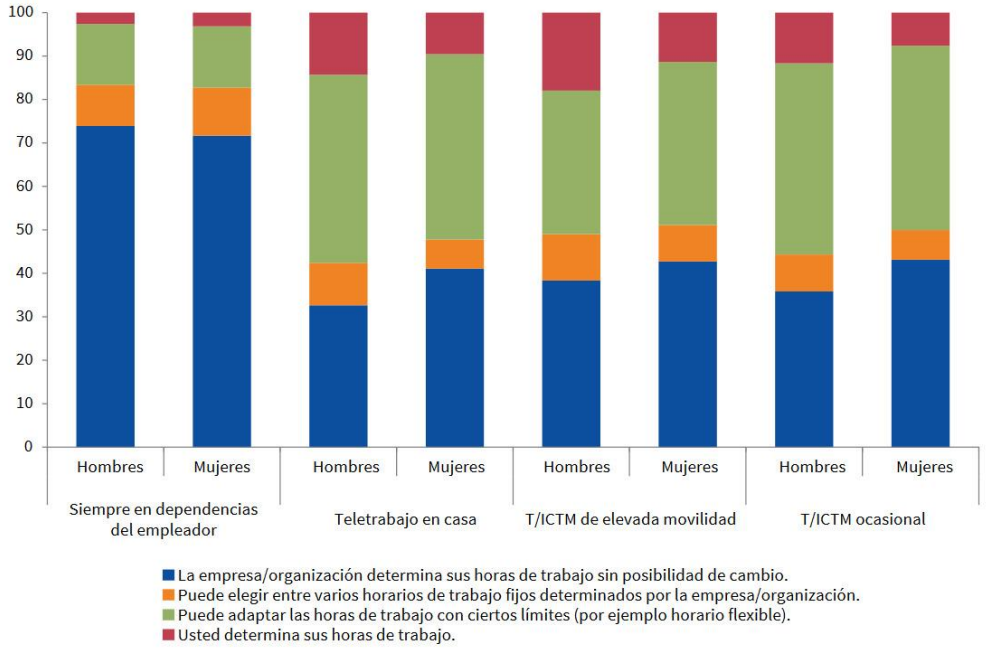
Nota: *Estos datos se basan en la categorización indirecta del T/TICM.*

Gráfico 4: Porcentaje de empleados que realizan T/TICM en UE28, por categoría y país



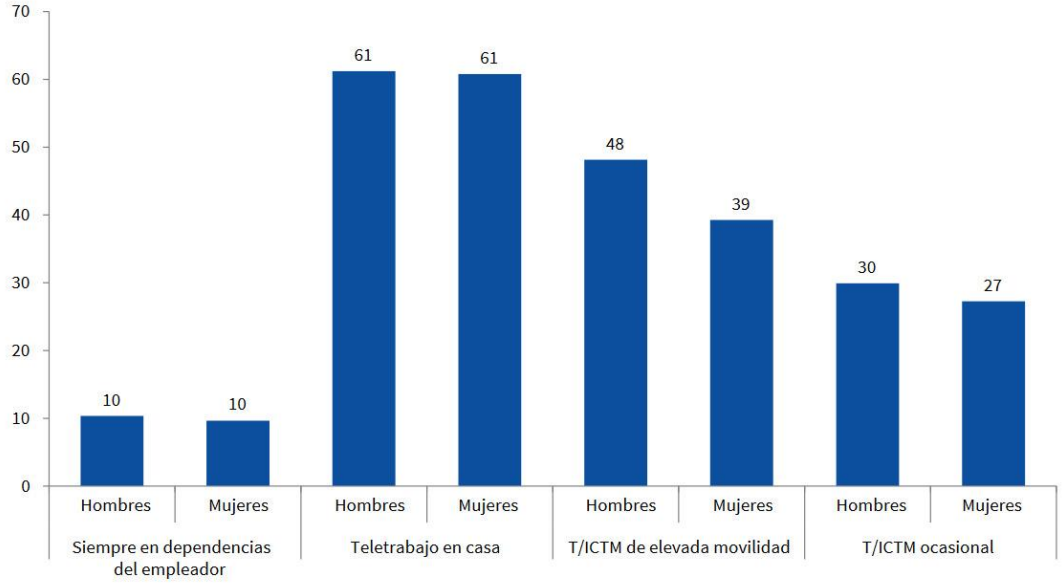
Fuente: *EECT 2015.*

Gráfico 6: Porcentaje de empleados con autonomía del tiempo de trabajo por tipo de T/TICM y género, EU28



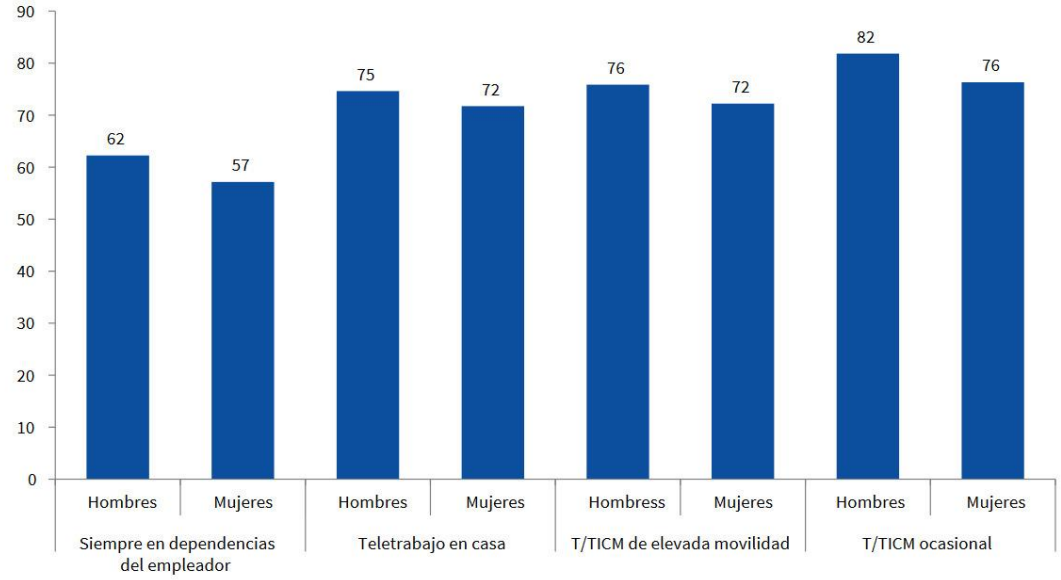
Fuente: *EWCS 2015.*

Gráfico 7: Los empleados refieren que trabajan en su tiempo libre para cumplir las exigencias laborales a diario y varias veces por semana por tipo de T/TICM y género, EU28 (porcentajes)



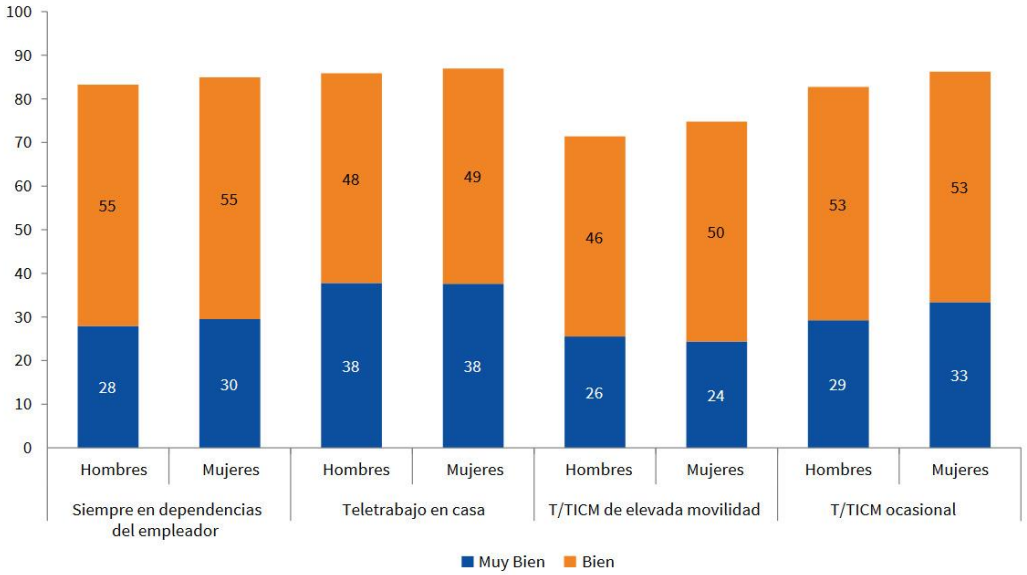
Fuente: *EECT 2015, basada en respuestas a la pregunta: en los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia trabajó en su tiempo libre para cumplir exigencias laborales (al menos varias veces por mes)?*

Gráfico 8: Los empleados refieren que es "muy" o "bastante" fácil tomarse tiempo libre durante las horas de trabajo para ocuparse de asuntos personales o familiares, por tipo de T/TICM y género, EU28 (porcentajes)



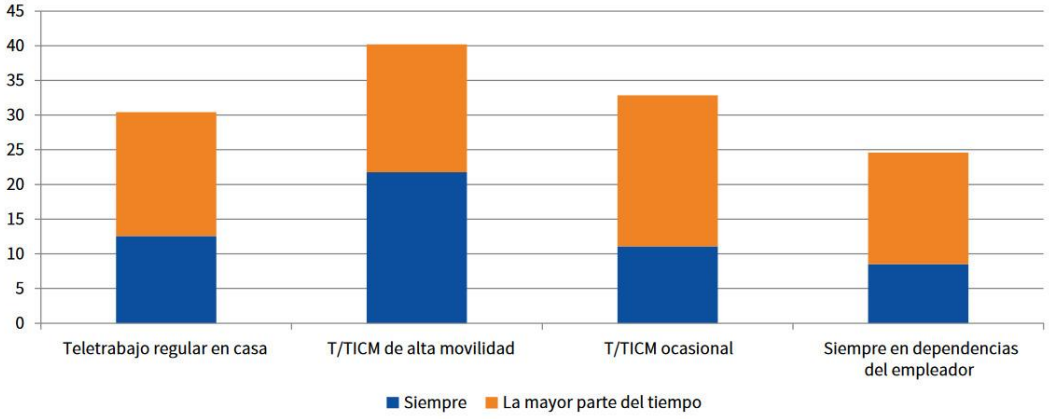
Fuente: *EECT 2015 basada en respuestas a la pregunta: ¿Diría que organizarse para tener una o dos horas libres durante las horas de trabajo y ocuparse de asuntos personales o familiares es … "muy fácil" o "bastante fácil"?*

Gráfico 9: Porcentaje de empleados que refieren que sus horas de trabajo se adaptan "bien" o "muy bien" a los compromisos familiares o sociales por tipo de T/TICM y sexo, EU28



Fuente: *EECT 2015, basada en respuestas a la pregunta: ¿Cómo se adaptan sus horas de trabajo a sus compromisos familiares o sociales fuera del trabajo?*

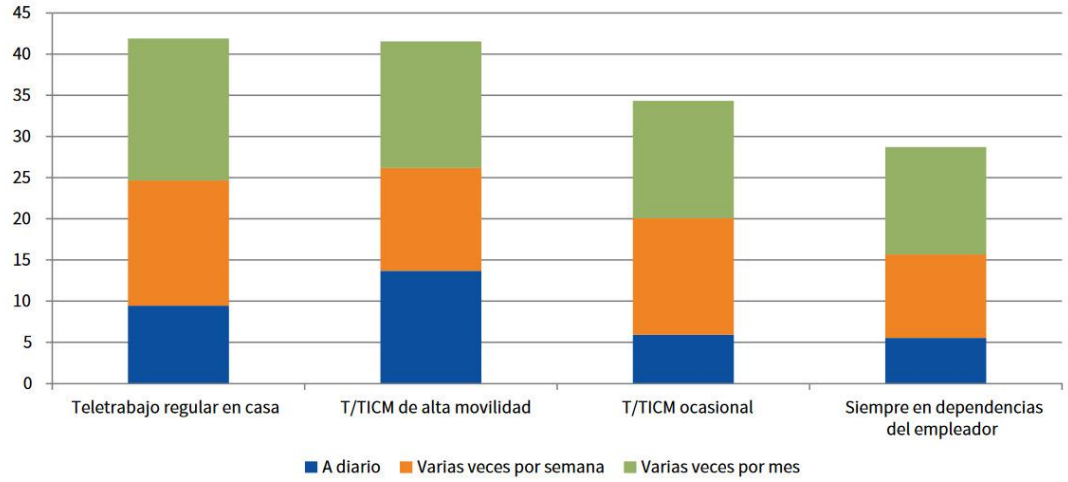
Gráfico 11: Porcentaje de empleados que refieren sentir estrés en el trabajo "siempre" o "la mayor parte del tiempo" por tipo de T/TICM, EU28



Fuente: *EECT 2015.*

Nota: *Basada en medida indirecta de T/TICM EECT.*

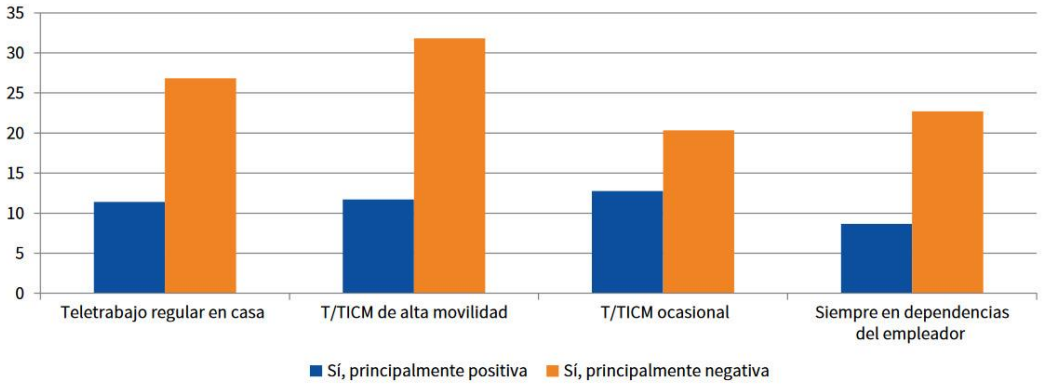
Gráfico 12: Porcentaje de empleados que se despiertan repetidamente durante el sueño por tipo de T/TICM, EU28



Fuente: *EECT 2015.*

Nota: *Basada en medida indirecta de T/TICM EECT.*

Gráfico 13: Porcentaje de empleados que refieren que el trabajo afecta la salud (positiva o negativamente) por T/TICM, EU28



Fuente: *EECT 2015.*

Nota: *Basada en medida indirecta de T/TICM EECT.*

Bibliografía

Benítez, E. (2020). *La nueva regulación del trabajo a distancia*. Ejcls.adapt.it. Retrieved 3 September 2020, from http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/84.

"EL FUTURO DE LAS MUJERES. EL FUTURO DE LA HUMANIDAD: MÁS DERECHOS EFECTIVOS PARA UN EMPODERAMIENTO REA"L, RAMOS QUINTANA MS. Universidad de La Laguna

EUR-Lex - c11119 - EN - EUR-Lex. Eur-lex.europa.eu. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c11119.

"Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas." Moreno Jímenez B, Báez León C, Madrid 2010

https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf.

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades - Noticias y novedades. Inmujer.gob.es. (2020). Retrieved 25 August 2020, from http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2020/Julio/SociedadDigital.htm#:~:text=La%20brecha%20digital%20de%20g%C3%A9nero%20se%20ha%20reducido,la%20media%20de%20la%20UE%20de%208%20puntos.

Rubbini, N. I. (2012) Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2237/ev.2237.pdf

Regulación en Convenios Colectivos del trabajo a distancia o Teletrabajo. Iberley.es. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://www.iberley.es/temas/regulacion-convenios-colectivos-trabajo-distancia-teletrabajo-15361.

Sierra Benitez, E. (2010). *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Idus.us.es. Retrieved 23 July 2020, from https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/53597/El%20contenido%20de%20la%20relaci%F3n%20laboral%20en%20el%20teletrabajo.pdf?sequence=1.

Trabajo a distancia (Teletrabajo). Iberley.es. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://www.iberley.es/temas/trabajo-distancia-teletrabajo-6151.

El teletrabajo. Eur-lex.europa.eu. (2020). Retrieved 21 July 2020, from https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131&from=ES.

Ilo.org. (2020). Retrieved 21 August 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf.

Cliffordchance.com. (2020). Retrieved 25 August 2020, from https://www.cliffordchance.com/content/dam/cliffordchance/briefings/2017/05/italy-new-law-governing-smartworking-for-employees-and-creating-a-bill-of-rights-for-freelancing-professionals-has-be.pdf.

Csdle.lex.unict.it. (2020). Retrieved 3 September 2020, from http://csdle.lex.unict.it/Archive/WP/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA/WP%20CSDLE%20M%20DANTONA-IT/20170828-094659_tiraboschi_n335-2017itpdf.pdf.

Digitum.um.es. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/57312/1/317371-1103081-1-PB.pdf.

Ilo.org. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf.

Ilo.org. (2020). Retrieved 3 September 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf.