



CAMPUS PÚBLICO
MARÍA ZAMBRANO
SEGOVIA

Universidad de Valladolid



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en Derecho

TRABAJO DE FIN DE GRADO

El Trabajo a Distancia

Presentado por David Llorente el Hataf

Tutorizado por Francisco de Borja Olquiaga Aranguren.

Convocatoria 2020-2021

En Segovia, a 21 de Julio de 2021

ÍNDICE:

<u>RESUMEN Y PALABRAS CLAVE</u>	Página 4
<u>INTRODUCCION</u>	Páginas 5-6
<u>CAPITULO I: EL TRABAJO A DISTANCIA.</u>	
1.1 Concepto.....	Páginas 7-8
1.2 Tipos de teletrabajo.....	Páginas 8-10
1.3 Ventajas e inconvenientes.....	Páginas 10-13
1.3.1 Desde el punto de vista empresarial	
1.3.2 Desde el punto de vista del trabajador	
1.3.3 Desde el punto de vista social	
1.4 Época de Covid-19 y teletrabajo	Páginas 13-14
1.4.1 Perspectiva de género	
1.4.2 Conciliación trabajo-familia	
1.4.3 Conclusiones	
<u>CAPITULO II: EL MARCO LEGAL DEL TELETRABAJO.</u>	
2.1 Normativa pre-Covid 19 y precedentes normativos.....	Páginas 15-18
2.1.1 Regulación del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores de 1980.	
2.1.2 Regulación del artículo 13 Estatuto de los Trabajadores tras la Ley 3/2012.	
2.1.3 Análisis crítico de la normativa legal	
2.2 Real Decreto Ley 28/2020 sobre el trabajo a distancia	Páginas 18-37
2.3 Normativa Comunitaria sobre el teletrabajo.....	Páginas 38-40
2.4 El teletrabajo transnacional.....	Páginas 40-45
<u>CAPITULO III: EL TELETRABAJO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.</u>	
3.1 Los convenios colectivos sectoriales.....	Páginas 46-47
3.2 Los convenios colectivos de empresas y grupos de empresas.....	Páginas 47-49
<u>CAPITULO IV: TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN.</u>	
4.1 Administración General del Estado.....	Páginas 49-51
4.2 Administración Autonómica.....	Páginas 51-52
4.3 El artículo 47 bis del EBEP.....	Páginas 52-54
<u>CONCLUSIONES</u>	Páginas 54-56
<u>BIBLIOGRAFÍA</u>	Página 57

RESUMEN

a) Español:

La importancia de las nuevas tecnologías de la información y comunicación ha permitido el desarrollo en diferentes servicios y trabajos en compañías como consecuencia de la pandemia global derivada del Covid-19. En las negociaciones con trabajadores y empresarios uno de los asuntos más relevantes es el trabajo a distancia debido a la reducida e incompleta legislación actual que de forma eventual necesitamos que sea completada.

b) Inglés:

The improvement of the new communication technologies has allowed for developments in different services and jobs in companies as a consequence of the global pandemic of COVID-19. The "*telework*" modality is increasing in the actually and in this work have the key to clarify and interpret the current legislation in Spain and in Europe.

Negotiations with employers and businessmen is one of the most relevant topics regarding remote work due to the narrow and incomplete legislation that will eventually need to be completed.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo o Trabajo a distancia, Real Decreto Ley 28/2020, COVID-19, nuevas tecnologías de información y comunicación, libertad y flexibilidad, Seguridad y Salud.

KEY WORDS

Teleworking, Law 28/2020, COVID-19, New information and communication technologies, freedom and flexibility, Occupational Health & Safety.

INTRODUCCIÓN

El inicio de nuestro siglo se ha caracterizado por una continua transformación y un gran dinamismo tecnológico en todos los ámbitos en los que nos desenvolvemos de forma habitual, quedando reflejado de manera directa en el mundo laboral. Como resultado de esta nueva era digital, la importancia del trabajo a distancia se ha visto incrementado, en especial, a partir del año 2020 a consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19, ya que hasta entonces era una modalidad utilizada únicamente por un tercio de la población europea contando con una pobre implantación en nuestro país. (Eurostat, 2020)

Según fuentes oficiales del INE (INE, "Estudio de las labores ocupacionales de la población activa", 2019) solo un 4.25% del total de ocupados utilizaban de manera frecuente el trabajo a distancia antes de la crisis sanitaria, lo que constituía un sector marginal con respecto de su utilización en España. El desarrollo actual del trabajo a distancia se ha visto incrementado debido a la necesidad de evitar al máximo los contactos sociales y a la reducción máxima de riesgos de contagios entre trabajadores, tanto desde el ámbito más puramente privado hasta la implantación en las propias Administraciones Públicas.

La escasa utilización del teletrabajo en nuestro país podría haber estado justificado por la tradicional cultura empresarial española "presencialista" y por las dificultades que engloban su implantación dentro del departamento de dirección de personal de una empresa debido a la gran incertidumbre que envolvía el teletrabajo en su regulación en épocas previas a la era Covid-19. Con la actual crisis sanitaria, el teletrabajo se ha multiplicado exponencialmente y según la mayoría de los autores dicha modalidad será auge en épocas posteriores a la época de pandemia ya que la reducción del contacto laboral, abaratamiento de costes y seguridad laboral junto con el desarrollo de las nuevas tecnologías de comunicación (TICS), multiplicarán este modo de organizar la actividad empresarial. (Calvo, 2020)

A raíz de la epidemia del Covid-19, se ha pasado de la utilización del teletrabajo como una opción alternativa para la empresa a llegar a convertirse en una necesidad empresarial¹, cuyo objetivo ha sido mantener la actividad económica y productiva en los diversos sectores.

¹¹ La exposición de motivos del Real Decreto Ley 28/2020 promulgado por el gobierno español con el objetivo de la regulación del teletrabajo durante la pandemia apunta que, según la encuesta de Eurofound "Living, working and COVID19", casi cuatro de cada diez personas trabajadoras en el sector servicios (37%) empezaron a teletrabajar durante la pandemia. (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

Según estimaciones del Banco de España, en el caso de que se identificasen de forma precisa las tareas asociadas a cada ocupación, el 30% de las personas ocupadas podrían teletrabajar. (Banco España, 2020)

El balance de su utilización ha resultado positivo² para el sector ocupacional, ya que según Adecco Group se señala que un 77% de los trabajadores españoles encuestados considera que el modelo laboral ideal es aquel que combina el trabajo de forma presencial con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, siempre que el sector laboral en el que se desempeñe lo permita sin causar graves inconvenientes. (Group, 2020)

El teletrabajo ha ido evolucionando gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías de la información como la robótica, inteligencia artificial, la realidad virtual y los sistemas inalámbricos. La creación de entornos virtuales y la reducción de los costes económicos de acceso a internet han promovido el uso de esas nuevas técnicas de comunicación en todas las esferas productivas, destacando su relevancia en el ámbito laboral. La aparición de las plataformas digitales ha permitido una mayor descentralización productiva generando un intercambio global de información, que hace posible el desarrollo pleno del teletrabajo dentro y fuera de nuestras fronteras. (Godino Reyes, 2020)

La posibilidad de que a medio plazo la modalidad laboral gire en torno a la utilización del teletrabajo o trabajo a distancia, ha generado el desarrollo de numerosas propuestas normativas a nivel europeo e internacional. En la actualidad, a pesar de estos intentos carece de regulación en esos niveles por lo que el gobierno español ha reaccionado ante este fenómeno mediante la aprobación del Real decreto Ley 28/2020, de 22 de Septiembre, de trabajo a distancia.

² Aunque esta forma de trabajo también conlleva riesgos como la posible apertura de brechas de seguridad en la protección de datos, aislamiento laboral, fatiga informática, estrés derivado de un horario continuo que impide la desconexión y la pérdida de identidad corporativa. (AEMA, 2021)

CAPITULO I: EL TRABAJO A DISTANCIA

1.1 Concepto

El teletrabajo surge durante los años 70, a partir del desarrollo del sector textil y de la confección del calzado en las poblaciones de Valencia y Alicante formado principalmente por mujeres y las personas con discapacidad cuyos mecanismos de comunicación se basaban en la utilización del teléfono entre el trabajador a distancia y su centro de trabajo.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET) refleja la técnica laboral como “una forma de organización o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular” (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo,, 2002)³.

Esta definición recoge como rasgos característicos del teletrabajo:

- Elemento cualitativo: basado en la utilización de medios tecnológicamente avanzados.
- Elemento cuantitativo: caracterizado por la nota de habitualidad en la prestación de dichos servicios laborales.
- Elemento espacial: necesidad de que el desarrollo de la prestación laboral se realice fuera del establecimiento de la empresa contratante.

Una parte de la doctrina jurisprudencial destaca la inclusión dentro de esta definición del elemento personal con respecto de la necesidad de que la prestación de los servicios sean desarrollados por una persona física, excluyendo dentro de este concepto las que son realizadas por empresas o personas jurídicas.

Por lo tanto, para averiguar si la actividad laboral ejercida por una persona física es aplicable a un supuesto de teletrabajo, debemos responder a tres preguntas básicas que son:

- ¿Quién realiza la prestación?
- ¿Dónde la presta?
- ¿Cómo la desarrolla?

³ El problema de esta definición desarrollada por el AMET es la indeterminación de la cuantía de volumen de la prestación a distancia así como el nivel de uso de las tecnologías de información y comunicación.

Con respecto de la pregunta de ¿Quién la desarrolla?, debemos mencionar que el sujeto que debe realizar la prestación de servicios es una persona física en régimen de dependencia y ajenidad en el que desarrolla su actividad laboral habitualmente fuera de los locales de la empresa en los que se prestan los servicios. Con respecto de la pregunta de ¿Cómo se debe desempeñar?, se establece que debe hacerse un uso intensivo de las nuevas tecnologías de información y comunicación (en adelante TICS) a la hora de desarrollar la prestación laboral. (Sala Franco, 2020)

1.2 Tipos de Teletrabajo

Debido a la complejidad de delimitar un concepto único de teletrabajo ante la variedad de supuestos y la inconcreción de un concepto único fijado por la ley, resulta indispensable para poder analizar las diferentes modalidades del teletrabajo realizar una clasificación. La implementación del trabajo a distancia como modalidad de desarrollo laboral ha traído aparejada la creación de respuestas ante las diversas situaciones en las que se puede encontrar un trabajador.

Para poder entender el ámbito y modalidad de trabajo a distancia que se puede desarrollar vamos a delimitar los distintos tipos de teletrabajo en función de:

- Elemento espacial.
- Conexión informática.
- Modalidad individual o colectiva
- Elemento transnacional

En primer lugar, atendiendo al elemento espacial, pueden distinguirse tres modalidades de teletrabajo:

- a) Teletrabajo itinerante: se caracteriza por la inexistencia de un único punto de trabajo habitual. En consecuencia la prestación de servicios se realiza en muchos lugares diferentes como por ejemplo, hoteles, oficinas de los clientes, etc.
- b) Teletrabajo a domicilio: dicho trabajo es el que se realiza en el propio hogar o vivienda⁴ del trabajador a distancia, en el que sustituye el centro de trabajo o la oficina por su lugar de residencia habitual. Esta modalidad es la que obtiene mayor

⁴ “Recinto estructuralmente separado e independiente que, por la forma en que fue construido, reconstruido, transformado o adaptado, está concebido para ser habitado por personas o, aunque no fuese así, constituye la residencia habitual de alguien”. (INE, Glosario de conceptos, 2003)

repercusión por parte de la población debido al gran desarrollo generado durante la pandemia de Covid-19.

- c) Teletrabajo en telecentros: el lugar de trabajo es un centro dispuesto por la empresa para el desempeño del teletrabajo, contando con recursos compartidos, con instalaciones informáticas y telecomunicaciones, que son imprescindibles para poder desarrollar dicho tipo de teletrabajo. Los trabajadores a distancia suelen vivir cerca de este tipo de centros por lo que, como consecuencia, se verán reducidos los costes de transporte y aumentará la comodidad para el empleado, siendo comúnmente utilizados por PYMES ya que estas no pueden hacer frente a los gastos que conlleva el teletrabajo (tecnología informática y de comunicaciones).

Junto con estas posibilidades cabe la utilización de varias de ellas de forma combinada, dando lugar a “fórmulas mixtas”, en las que cabe incluso la posibilidad de la combinación de estas modalidades con el trabajo realizado de forma presencial en el establecimiento empresarial ya que como hemos señalado, no es necesario que para referimos a teletrabajo que deban prestarse la totalidad de los servicios fuera de los locales empresariales. (Albelleira, 2020)

Por otro lado, según el tipo de conexión informática con la empresa, también llamado criterio comunicativo, existen dos subtipos de teletrabajo:

- a) Teletrabajo off-line: el trabajador recibe por mensajería las instrucciones a seguir sin que exista una conexión directa con el sistema o terminal informático de la empresa y una vez recibidas se remite posteriormente el resultado de la empresa. En la actualidad, es muy poco habitual observar este tipo de teletrabajadores debido al mayor avance de la tecnología y al abaratamiento de los costes de internet.
- b) Teletrabajo on-line: esta prestación de servicios es la más utilizada en la actualidad, ya que se utiliza una conexión directa con el sistema informático de la empresa garantizando el intercambio de archivos e información entre el teletrabajador y el centro de la empresa. En la actualidad, el uso de las tecnologías de información y comunicación están cada vez más globalizadas y en especial debido a la crisis sanitaria de Covid-19, lo que ha generado que su desarrollo sea mayor y sea este, el método de teletrabajo que mayor influencia tiene en el sector empresarial.

También podemos realizar otra clasificación según la forma en que se realiza el trabajo, en la que por un lado, puede ser un teletrabajador individual, quien realiza su trabajo de manera solitaria o trabajadores colectivos, que consiste en un grupo de teletrabajadores con un objetivo en común, el cual, deben prestar en su totalidad.

Junto con estas modalidades de teletrabajo cabe mencionar un nuevo tipo de clasificación teletrabajo transnacional que es el método utilizado por grandes empresas y en el que puede surgir como inconveniente el problema del “dumping social”⁵, esta modalidad es derivada de la innovación con las TIC, basados en teletrabajos entre países geográficamente dispersos caracterizados principalmente por una infraestructura tecnológica avanzada y por la presencia de un elemento de extranjería que en su totalidad coincide con la nacionalidad de los trabajadores, pudiendo desarrollarse tanto en el domicilio del trabajador, telecentro o de manera itinerante.

1.3 Ventajas e inconvenientes: (Albelleira, 2020)

1.3.1 Desde el punto de vista empresarial

El análisis de oportunidad realizado por las empresas permite el desarrollo y promoción de la modalidad del trabajo a distancia, a través del estudio de los beneficios e inconvenientes tanto desde el punto de vista empresarial como del trabajador en su desarrollo.

A) Ventajas:

Se puede señalar como ventaja la reducción de los costes generales, como por ejemplo la reducción de las necesidades de los trabajadores en los establecimientos empresariales, relativos a aparcamientos y comidas en restaurantes, ya que resultarán muy elevados si la empresa se ubica en una gran urbe. La implantación del teletrabajo permite un mayor ahorro y menor riesgo en los transportes y desplazamientos de los trabajadores.

Otra de las ventajas principales, sería la ampliación de los trabajadores contratables, al reducir la importancia que tiene la accesibilidad en el establecimiento empresarial por el trabajador. A esta ventaja se le une que, la reducción de las interrupciones de la actividad laboral producidas en el lugar del trabajo, permite un aumento de la productividad y una reducción de la siniestralidad y absentismo laboral. También podemos destacar la flexibilidad y adaptación ante los cambios del mercado y de la demanda, generando la posibilidad de retener a personas que por sus circunstancias personales no pudiesen trabajar de forma presencial, ya que, en el supuesto de que no pudiesen teletrabajar o realizar el desarrollo de su prestación laboral mediante técnicas de teletrabajo optarían por salir del mercado laboral de la empresa (personas con cargas familiares o personas de edad avanzada).

⁵ Dicho término hace referencia al concepto de competencia desleal, donde las empresas que lo practican reducen los precios por debajo de la media para conseguir más beneficios.

La ventaja fundamental basada en la prevención de riesgos laborales y en la reducción del contacto social evitando la propagación de cualquier virus se desarrolló en su totalidad a raíz de la crisis del Covid-19⁶ que permitió la continuidad de la actividad empresarial⁷, eliminando factores externos.

B) Inconvenientes:

Como contrapartida, el principal inconveniente es la gran dificultad para controlar la prestación laboral, con respecto del tiempo y calidad de trabajo, lo que produce dificultades a la hora de trabajar en equipo por parte de los empleados, ya que se limitan las ideas innovadoras y productivas en su conjunto debido al hermetismo social que desarrollan los teletrabajadores.

Otro inconveniente es la mayor dificultad de controlar la seguridad e higiene en el trabajo, siendo necesaria una reorganización de la estructura empresarial, lo que provoca la pérdida por parte de los trabajadores de la identidad empresarial, factor relevante en numerosas empresas. Otro de los inconvenientes, son la gran inversión empresarial que debe hacer cargo la empresa para la configuración de sistemas de teletrabajo basados en tecnologías de información y comunicación, lo que deriva que pequeñas empresas no puedan acceder a dichos gastos ni en una formación adecuada a sus trabajadores.

1.3.2 Desde el punto de vista del trabajador

A) Ventajas:

Una de las principales ventajas que ofrece el teletrabajo a los trabajadores es la supresión o reducción del tiempo invertido en el desplazamiento, evitando tiempos en los que el trabajador no está desempeñando ninguna función, así como los costes que de ello se deriva como es el caso de la utilización del vehículo propio, transporte público, etc.

B) Inconvenientes.

La implantación del trabajo a distancia o teletrabajo genera un mayor distanciamiento social con motivo de la reducción de las relaciones personales, lo que deriva en limitaciones para poder acceder y promocionar en los distintos puestos de la empresa, lo que desemboca en un sentimiento de aislamiento del teletrabajador. También es común el sentimiento de menor

⁶ Durante el estado de alarma decretado por el presidente del gobierno, Pedro Sánchez, el 14 de marzo de 2020 el único método de poder desarrollar funciones laborales empresariales, generando la reducción de los riesgos laborales derivados de posibles contagios, fue el Teletrabajo, tanto en el ámbito privado como público.

perspectiva profesional en la empresa, al estar más desvinculado de ella, ocasionando menores garantías de seguridad y salud. (Jalón, 2019)

1.3.3 Desde el punto de vista social

A pesar de que los afectados de manera directa por el teletrabajo son los empresarios y trabajadores, sin embargo no son los únicos, debido a que la sociedad en general también puede verse afectada por este fenómeno. (Rábano, 2021)

A) Ventajas:

Entre sus ventajas destacan que como resultado de la reducción de los desplazamientos contribuye a la disminución de las emisiones de dióxido de carbono y contribuye a la mejora del medioambiente, provocando una disminución de tráfico y una reducción de la contaminación⁸. También favorece la mejora en las redes e infraestructuras tecnológicas y de las telecomunicaciones que son imprescindibles para que el teletrabajo se convierta en una modalidad laboral efectiva. También contribuye a la reducción de los problemas de despoblación⁹ debido a que permite el empleo tanto en grandes ciudades como en zonas rurales las cuales se encuentran en un proceso de despoblamiento. (Consuelo León, 2020)

B) Inconvenientes:

Como inconvenientes nos encontramos con la precarización de los empleos y los problemas de representación de los teletrabajadores. Las organizaciones sindicales encuentran dificultades para desarrollar un grupo de trabajo entre los teletrabajadores que les proporcione suficiente capacidad de negociación.

1.4 **Época de Covid-19 y teletrabajo**

1.4.1 Perspectiva de Género

En la sociedad española actual, la mayoría de las mujeres siguen haciéndose cargo del cuidado de la casa y de la familia lo que según el informe *“La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la Covid-19”* realizado por el Instituto de la Mujer, ha puesto de manifiesto que las implicaciones del teletrabajo son diferentes atendiendo al género del trabajador, siendo necesario que debido a esa doble conciliación, ya que según un informe publicado por el área

⁸ El confinamiento de la población para atajar la pandemia de Covid-19 se ha traducido en la caída en picado de las emisiones de gases de efecto invernadero por lo que en España se desplomaron un 32% respecto a la media de 2019 y en el mundo ha sido un 17%. (AEMA, 2021)

⁹ En estas últimas dos décadas, la población de los municipios de 1.000 o menos habitantes ha caído un 8,9% (142.000 habitantes menos) en la que está junto con el envejecimiento y la dispersión de la población son los retos demográficos a los que se enfrenta España. (INE, Evolución demográfica en la actualidad, 2020)

de la mujer de las Naciones Unidas, los efectos económicos y sociales del coronavirus son más agudos en las mujeres siendo necesario una integración transversal de la perspectiva de género en todas las políticas, programas o medidas de los Estados Miembros.

El contexto actual requiere de una evolución normativa que deba perder de vista la situación de las mujeres y que adopte una clara perspectiva de género, ya que se deberá valorar en todo momento su situación como parte más vulnerable, ya que, la evolución a una época de pandemia sanitaria la podemos observar porque en la actualidad las mujeres son el 70% del personal sanitario y estas son las que asumen la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados tras el cierre de centros educativos, presentando una mayor vulnerabilidad ante la paralización de la actividad.

1.4.2 Conciliación trabajo-familia

La conciliación del trabajo con la vida familiar es uno de los puntos de vista más relevantes, especialmente en los países más desarrollados en los que la participación de la mujer es predominante. El constante sentimiento que tienen muchas personas y especialmente muchas mujeres de no alcanzar todo lo que desean en el ámbito laboral por culpa de la falta de tiempo puede generar estrés laboral¹⁰ y repercutir negativamente tanto en la salud como en el desempeño de los distintos roles desempeñados en la familia, trabajo y la sociedad en general. La consideración de la conciliación de la vida laboral y personal a la hora del desarrollo de una actividad profesional es uno de los elementos fundamentales que permite observar que las actividades laborales y no laborales sean compatibles y permitan un equilibrio que dependerá de diversos factores como puede ser el estado civil, el número y edad de los hijos e incluso el tipo y características de la profesión, siendo beneficioso no solo para el trabajador a nivel individual sino también para la sociedad en su conjunto.

El teletrabajo ha permitido que muchas de las actividades profesionales puedan ser desarrolladas desde cualquier lugar y a cualquier hora haciendo que cada vez sea más difícil establecer un límite entre vida laboral y la personal-familiar, ya que, la falta de conciliación es una de las consecuencias negativas de las que puede derivar la incorrecta utilización del teletrabajo, lo que puede conllevar a hablar en diversas ocasiones de conflicto entre el trabajo y familia generando que los roles que desempeña el individuo en el ámbito personal-familiar y laboral sea en mayor o menor medida incompatibles.

¹⁰ El estrés laboral es aquel que se produce debido a la excesiva presión que tiene lugar en el entorno de trabajo siendo consecuencia generalmente del desequilibrio entre la exigencia laboral (también propia) y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla eficientemente. (INE, Glosario de conceptos, 2003)

Las acciones para favorecer el equilibrio entre la vida y el trabajo pueden provenir de tres niveles. A nivel nacional a través de la promulgación de leyes que favorezcan la flexibilidad y la libre gestión del empleado en su tiempo de trabajo permitiendo una mayor conciliación con respecto de los intereses de la empresa como así ha ocurrido en España tras la promulgación por el gobierno del Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre de trabajo a distancia. A nivel individual el propio trabajador puede desarrollar aptitudes, competencias y habilidades que le ayuden a alcanzar el equilibrio en su vida familiar, personal y laboral mientras que a nivel de empresa esta puede plantear e implementar políticas de recursos humanos. (Nieto, 2020)

1.4.3 Conclusiones

A pesar del apoyo formal que puede prestar la empresa al trabajador, que permita una regulación concreta y proteccionista, el apoyo familiar va a constituir sin duda uno de los elementos más característicos y diferenciadores para poder compaginar la utilización del trabajo a distancia junto con la conciliación familiar, sobre todo en aquellos casos que hablamos de madres trabajadoras y mujeres en general debido a la existencia en dicho ámbito laboral de una mayor brecha de género debido a las mayores responsabilidades familiares que asumen las mujeres. De hecho, los últimos estudios recientes constatan que si en este colectivo no se les ofrecen habilidades o medidas de conciliación, experimentarán un mayor conflicto, siendo vital el papel de la empresa en el propósito de ayudar a los empleados a conseguir dicho objetivo de conciliación. (Banco España, 2020)

CAPÍTULO II: MARCO LEGAL:

2.1 Normativa pre-Covid y precedentes normativos

En nuestro ordenamiento jurídico, el trabajo a distancia se ha venido regulando en el artículo 13 ET, caracterizándose por ser una norma escueta e inexacta que refleja la concepción clásica del trabajo a domicilio, vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos. Esta regulación se ha visto desfasada por el desarrollo de las nuevas tecnologías y la virtualización de las relaciones laborales con motivo de la crisis sanitaria originada por el Covid-19. (Sala Franco, 2020)

2.1.1 Regulación del artículo 13 ET 1980.

El Estatuto de los Trabajadores fue aprobado y publicado bajo el mandato del ministro de trabajo Rafael Calvo Ortega, caracterizándose su regulación por la no utilización del concepto

“trabajo a distancia” sino de lo que entonces se denominaba “trabajo a domicilio” junto con la formalización del contrato, el salario y la exigencia de un documento de control.

Se establece en el párrafo primero lo que tendrá la consideración de **trabajo a domicilio** “aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este y sin vigilancia del empresario” aludiendo al elemento organizativo caracterizado por la ausencia de la vigilancia empresarial y al elemento de la localización. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

El párrafo segundo establecía que el contrato debía formalizarse por **escrito** “con el visado de la oficina de empleo, donde queda depositado el ejemplar, en el que conste el lugar en lo que se realice la prestación laboral, a fin de que pueden exigirse las necesarias medidas de higiene y seguridad que se determinen”. Como consecuencia se exige un contrato escrito visado en el que se debiese constatar el lugar de trabajo por razones de seguridad y salud laborales. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

En el párrafo tercero determina que el **salario**, cualquiera que fuese la forma de su fijación, debería ser “como mínimo, igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate”, ya que dicho artículo determina la equiparación salarial con el trabajador presencial. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

El párrafo cuarto regulaba un **documento de control** del trabajador a domicilio al establecer que “todo empresario que ocupe trabajadores a domicilio deberá poner a disposición un documento de control de la actividad laboral que realicen, en el que debe consignarse el nombre del trabajador, la clase y la cantidad de trabajo así como la cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos relacionados”. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

El último párrafo del antiguo Estatuto de los Trabajadores establecía quienes podrían ejercer los **derechos de representación colectiva**¹¹ salvo que se tratara de un grupo familiar con vínculos de consanguinidad.

2.1.2 Regulación del artículo 13 ET tras la reforma de la Ley 3/2012.

La Ley 3/2012 cambió el título del art. 13 ET ya que pasó a denominarse contrato de trabajo a distancia en vez de tener la consideración de trabajo a domicilio de su anterior regulación, reflejando que “*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”. Cabe destacar el cambio con respecto de las formalidades de este tipo de modalidad de trabajo a distancia en las que no solo se exige que el acuerdo debe ser formalizado por escrito, sino el cumplimiento de lo dispuesto en el art. 8.4 ET con respecto de la entrega de una copia básica del contrato de trabajo.

También se recoge expresamente la plena equiparación de derechos con los trabajadores presenciales, como por ejemplo con respecto de los derechos retributivos, la formación profesional continua y la información sobre los puestos de trabajo presenciales vacantes tal como determina dicha regulación al establecer que “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.” (Alonso Zarzuelo, 2017)

Será competencia del empresario asegurar los medios necesarios para garantizar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional debiendo ser informados los teletrabajadores de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo.

2.1.3 Análisis crítico de la normativa legal

Como conclusión, después de analizar los precedentes normativos, podemos destacar la necesidad de un complemento con respecto de la regulación del art. 13 ET, ya que dicha normativa legal no cubría todas las materias relacionadas con el teletrabajo y en los aspectos regulados, su intensidad no era suficiente. Puesto que, por ejemplo, con respecto de su definición legal se partía de una única concepción de teletrabajo que resultaba insuficiente en virtud de la disparidad de su tipología, ya que ni siempre es el teletrabajador quien decide el lugar de la presentación de los servicios, ni siempre realiza la prestación laboral sin vigilancia del empresario, debido a la clasificación anteriormente mencionada del “teletrabajo On-line” en la que existe una interacción directa con el empresario. (Hernandez, 2021)

Dicha regulación escueta e insuficiente generaba una gran incertidumbre con respecto a la reversibilidad del trabajo a distancia debido al absoluto silencio de la ley. Ante dicha incertidumbre, se interpreta que la nota de voluntariedad también aparece en un momento modificativo posterior de las condiciones relativas a la forma de desarrollo del ámbito laboral. Al igual que los anteriores supuestos, el silencio de la legislación ha generado problemáticas con respecto a que nos referimos a la equiparación de los derechos de las personas que utilizan el teletrabajo en comparación de los trabajadores presenciales, ya que, debido a su

escasa concreción parece atender más a una declaración de derechos que a una verdadera y propia norma de derecho positivo. (Sala Franco, 2020)

El silencio legal en cuanto al tiempo de trabajo,¹² no implicaba la equiparación de dichos derechos de los trabajadores presenciales, como consecuencia será necesario la distinción entre el “teletrabajo on-line” con respecto del “teletrabajo off-line” para la determinación de dichos derechos. En todo caso dichos derechos tenían que respetar la duración máxima de la jornada laboral, los descansos mínimos entre jornadas y las vacaciones anuales retribuidas derivando que en la modalidad off-line haya una mayor libertad horaria para distribuirse su jornada de trabajo existiendo únicamente un control empresarial con respecto de los resultados finales. (Lamelas, 2020)

El enunciado que establecía el art. 13 ET relativo a la equiparación salarial se caracteriza por la dificultad de su aplicación en la modalidad del teletrabajo, por cuanto, al trabajador presencial se le resarcirá por gastos como desplazamientos, pluses vinculados con la presencialidad en el lugar donde desarrolla su actividad laboral dentro de la empresa que no se resarcirán un teletrabajador que realiza dicha prestación en su domicilio.

En cuanto a los derechos colectivos del teletrabajador se indicaba en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que el ejercicio del derecho de representación colectiva se ejercía con el requisito de la necesidad de adscribir al teletrabajador a un centro de trabajo sin hacer referencia expresa a los derechos de sindicación, negociación colectiva, planteamientos colectivos y huelga, por lo que casi todas las materias quedaban abandonadas a la negociación colectiva y a la contratación individual, como así ocurre con respecto de la determinación de los gastos en el equipamiento tecnológico y el mantenimiento derivados de la prestación del trabajo, como punto de partida previo a la actual legislación podía surgir la duda si correspondían al empresario o al trabajador, en la que debido al silencio legal habrá que atender al convenio colectivo aplicable o al contrato individual. (Zarzuelo, 2017)

2.2 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre del trabajo a distancia.

A) Exposición de Motivos

La exposición de motivos contempla una de las soluciones relativas no solo a la concreción de la regulación de forma exclusiva con respecto del “teletrabajo” sino que dicha regulación hace referencia a cualquier tipo de trabajo a distancia que se realice fuera del centro de trabajo de la empresa, por lo que su ámbito de aplicación con respecto a la temporalidad no solo

abarca el tiempo que dure la enfermedad de Covid-19 para evitar los contagios sino también se utilizará de forma permanente debido al gran desarrollo de las tecnologías de información y el incremento del teletrabajo como así nos indica la autora Cecilia Pollos Calvo en su informe “el teletrabajo debe quedarse para siempre”. (Calvo, 2020)

B) El ámbito de aplicación

Dicho Real Decreto Ley se contemplará para supuestos de trabajo a distancia dependiente y por cuenta ajena regular ya que no se incluye el ocasional o marginal y se elimina de su ámbito el trabajo a distancia autónomo e irregular.

Dicho concepto de “regular” se trata de una exigencia inspirada en el AEMET¹³, debido a que uno de los problemas más batallados en el proceso de negociación que dio lugar a dicho Real Decreto Ley fue determinar el coste y mantenimiento de los medios, equipos y gastos, ya que, como regla general el empresario está encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Dicho Real Decreto Ley fija que “se entenderá que el teletrabajo es regular cuando se preste en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada o el porcentaje proporcional que equivalente en función de la duración del contrato de trabajo”. Pudiendo destacar que tanto el porcentaje como el periodo de referencia pueden reducirse pero no incrementarse por convenio o acuerdo colectivo como consecuencia aquí nos encontramos una fijación exacta a partir de la cual permite determinar cuándo se puede considerar que hay teletrabajo, ya que la anterior regulación establecía que se consideraba cuando el trabajo a distancia se realizase de manera preponderante. El uso de la conjunción disyuntiva “o” podría hacer dudar sobre la posibilidad de que estos convenios o acuerdos colectivos puedan modificar al mismo tiempo el porcentaje y el periodo de referencia por lo que según la Doctrina la opción más considerable es aceptar dicha doble posibilidad. (Sala Franco, 2020)

Se excluye expresamente de dicho ámbito de aplicación al personal laboral de las distintas Administraciones Públicas y también quedarán excluidos los funcionarios públicos y demás personal de naturaleza estatutaria. Con respecto al trabajo no regular, no es posible sostener

¹³ Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo: Acuerdo que regula la definición y campo de aplicación del teletrabajo, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo. (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo,, 2002)

que dicho trabajo a distancia carece de regulación ya que se les aplicará de forma regular el principio de igualdad de trato o la voluntariedad en el acceso al mismo, como consecuencia un trabajador a distancia cuya jornada no presencial es inferior al referido umbral del 30 % tendrá igual derecho a la igualdad de trato regulada en el artículo 4, debiendo acceder al trabajo a distancia de manera voluntaria y por lo tanto tendrá derecho a una protección integral frente a los riesgos laborales, en especial, los psicosociales debido a su gran relevancia en dicho ámbito.

C) Definiciones Legales (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

El artículo 2 de dicho Real Decreto Ley contiene las siguientes definiciones:

-Trabajo a Distancia: se define como “la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar libremente elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Esta definición toma numerosos elementos del artículo 13 ET cuyo rasgo fundamental es que la definición reposa sobre el hecho de que la actividad laboral se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido y es por dicho motivo por el que resulta más apropiada la utilización del término trabajo a distancia que trabajo a domicilio. Esa elección de un lugar de trabajo distinto del centro de trabajo o distinto de otro lugar determinado por la empresa deberá hacerse de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresario.

-Trabajo presencial: queda establecido como “aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa”. La doctrina ha considerado que es una definición en negativo del trabajo a distancia, por lo que no se concreta el centro de trabajo o el establecimiento empresarial en que el trabajador va a desempeñar sus funciones laborales ya que su concreción será de mutuo acuerdo entre el trabajador y empresario.

-Teletrabajo: se define como “aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación”. Podemos extraer de dicho concepto la utilización o uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación ya que se adopta el concepto reflejado por el AMET (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo, 2002) en el que se establece que es una forma de organización o de realización del trabajo, fundamentado en la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la que un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa, se efectúa fuera de estos.

D) Modalidades laborales contractuales

En el artículo 3 del Real Decreto Ley 28/2020 admite la posibilidad de suscribir un acuerdo de trabajo a distancia en los contratos formativos siempre que se garantice como mínimo, un porcentaje del 50% de prestación de servicios presencial. Entre los contratos formativos, debemos destacar los contratos de trabajo en prácticas y los contratos relativos a la formación y aprendizaje en los que el trabajo presencial deberá ocupar al menos el 50% del trabajo. Estos porcentajes podrán ser modificados por acuerdos colectivos o convenios siempre que no se trate de contratos celebrados con mayores de edad. (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

También se establece la posibilidad de suscribir un acuerdo de trabajo a distancia en las distintas modalidades de contratación laboral siempre que se considere regular y que el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato de trabajo sea del 30%.

E) Equiparación de derechos de los trabajadores a distancia y de los trabajadores presenciales

El artículo 4 establece un principio de igualdad de trato y de no discriminación de los trabajadores a distancia, proyectándose desde dos planos, siendo ambos complementarios. En un primer plano, se produce una comparación entre trabajadores presenciales y trabajadores a distancia en la que no existen diferencias en los derechos laborales o condiciones de trabajo salvo derechos que son inherentes respectivamente o bien al trabajo presencial o al trabajo a distancia. En segundo plano, recae dicho principio sobre un mismo trabajador, comparando derechos y condiciones de la jornada presencial con respecto de los derechos y condiciones de la jornada a distancia. (Gomez, 2020)

A lo largo de dicho artículo 4, se establece la prohibición de discriminación de los trabajadores a distancia en una serie de concretas condiciones:

- Retribución.
- Tiempo de Trabajo.
- Estabilidad en el empleo.
- Formación y promoción profesional.
- Por razón de sexo.
- Conciliación y responsabilidad.

F) Voluntariedad en el trabajo a distancia

El elemento de la voluntariedad del trabajador a distancia, está reflejado en el art. 5.1 del Real Decreto Ley 28/2020 y aunque dicho artículo no se encarga de solucionar todas las cuestiones que versan sobre asuntos de mayor complejidad, sí que previene ante futuros conflictos interpretativos. Cabe resaltar que la dicha remisión a la “voluntariedad” queda igual que la referida en el AMET en el que establece que el teletrabajo es voluntario para el trabajador y empleador afectados (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo,, 2002). Esta voluntariedad fue rotundamente fijada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su célebre sentencia del 11 de abril de 2005 fijando que el carácter voluntario para el trabajador de la aceptación del teletrabajo se deriva en nuestro Derecho de lo que establece los artículos 1091, 1204 y 1256 del Código Civil.

Esta misma sentencia contiene un elaborado razonamiento de lo que supone pasar de trabajo presencial a trabajo a distancia, sosteniendo que se trata de un cambio al régimen contractual, por lo tanto la negativa del trabajador a trabajar a distancia en ningún caso será causa justificativa de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Así el Real Decreto Ley 28/2020 de 22 de septiembre, en su artículo 5.1 establece que “el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en este Real Decreto-Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”. (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

Por lo que dicho precepto remarca la voluntariedad del trabajador y en general, exige la voluntariedad de ambas partes, tanto en el supuesto de la contratación inicial del trabajo a distancia, como en el de la conversión de un trabajo presencial en un trabajo a distancia. Configurando dicho cambio no como una modificación sustancial de condiciones de trabajo contractuales a la que se aplicaría el art. 41 ET sino como un supuesto de novación contractual constitutiva exigiendo un mutuo acuerdo individual entre las partes mientras que la reversibilidad o retorno al trabajo presencial puede ser impuesto al empresario si se ha reconocido como derecho en la negociación colectiva.

La última cuestión que plantea el artículo 5, es el tratamiento de la negativa del trabajador, en el supuesto de que el empresario le requiera para trabajar a distancia. Ante dicha situación la ley establece no son causas justificativas de despido, ni de modificación sustancial de

condiciones de trabajo en el supuesto de que se desee de forma expresa por el trabajador el retornar al trabajo presencial si se trata de un auténtico derecho reconocido.

Por último cabe mencionar el hecho de que no se podrá justificar un despido o una modificación sustancial derivada de la falta de adaptación del trabajador al trabajo a distancia siempre que dicha falta de adaptación esté provocada por el cambio de trabajo presencial a una modalidad a distancia. Sin embargo si podrá ser objeto de despido por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas cuando se produzcan tales causas ante la negativa del trabajador a trabajar a distancia.

G) Formalidades del acuerdo de trabajo a distancia

Según el art. 6.2 del Real Decreto 28/2020 se establece que el acuerdo de trabajo a distancia deberá realizarse por escrito, incorporándolo al contrato de trabajo de forma inicial o en un momento posterior, aunque siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia. A esto la empresa, deberá entregar a la representación legal de los trabajadores una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que pudieran afectar a la intimidad personal, familiar y propia imagen.

Dicha copia deberá entregarse a los representantes de los trabajadores en el plazo de diez días desde su formalización, entregándose a los representantes de los trabajadores, comité de empresa o delegados de personal utilizando dichos documentos con la debida diligencia, lo que implicará que ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité va a poder ser utilizado fuera de dicho ámbito.

H) Contenido del acuerdo de trabajo a distancia

El artículo 7 del Real Decreto Ley 28/2020, establece el contenido mínimo legal del acuerdo de trabajo a distancia pudiendo ser objeto de incremento por convenio colectivo sectorial o por acuerdo colectivo, generando a ojos de la Doctrina un exceso de burocratización en el funcionamiento de la relación laboral a distancia. (Sala Franco, 2020)

Entre estos destacamos:

- 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) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se

corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad. d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso. h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

(BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

En primer lugar el apartado a) se refiere a medios, equipos, herramientas consumibles y elementos muebles, aunque no se extrae con exactitud a que nos referimos con elementos muebles, ya que, todo el listado son técnicamente cosas muebles si se acude a la terminología civilista. Además de un listado de medios, equipos y una referencia a los elementos consumibles, se mencionan referencias con respecto de la vida útil o al periodo máximo para su renovación, lo que genera la existencia de una reglamentación en exceso.

Con respecto al apartado b) se hace referencia a los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por prestar servicios a distancia que serán los asociados al uso de equipos y medios de trabajo debiendo identificarse tales costes así como la forma de cuantificar y liquidar la cantidad resultante.

El apartado c) establece la fijación de un horario de trabajo y su disponibilidad, por lo que si la fijación de la distribución exacta del tiempo de trabajo semanal entre presencialidad y distancia puede ser muy

difícil, lo es aún más la fijación de un horario de trabajo y dentro de dicho horario, determinar reglas de disponibilidad, las cuales, analizando desde un punto de vista crítico, poco sentido tiene el exigir la fijación de un horario de trabajo cuando la propia norma confiere al trabajador el derecho a flexibilizar el horario de prestación de servicios, permitiendo la determinación de franjas horarias de prestación de servicios atendiendo a determinados parámetros como necesidades del cliente pero sin incurrir en precisiones excesivas. (Sala Franco, 2020)

El apartado d) establece una mención imprescindible relativa al porcentaje de presencialidad, para el caso de que el trabajo a distancia no sea el 100% de la jornada. Cabe acudir al porcentaje mencionado anteriormente con respecto de la aplicación del trabajo a distancia y en concreto se exige que el trabajo a distancia ocupe un mínimo de un 30% de la jornada en un período de 3 meses, ya que, una vez cumplidos dichos límites de trabajo las partes serán libres.

El apartado e) refleja el centro de trabajo de adscripción del trabajador a distancia, siendo una mención importante, ya que, constituye el centro de trabajo el elemento fundamental con respecto de la elección y funcionamiento de la representación colectiva de los trabajadores. Si se trata de un trabajador que combina el trabajo presencial y trabajo a distancia, resultará fácil concluir que la adscripción se realizará con respecto del centro de trabajo, pero si se produce el caso contrario, en la que es un trabajador a distancia el que ejerce su 100% de la jornada laboral mediante el teletrabajo, el centro de trabajo de adscripción resultará de la elección con base al criterio de la cercanía física. Debemos resaltar que en el supuesto de que no existiese un centro físico al que se pueda adscribir, el trabajador lo deberá realizar en un centro virtual.

El apartado f) referido al lugar de trabajo es una de las cuestiones más relevantes de la modalidad de teletrabajo, ya que, el lugar es elegido por el trabajador basado en un acuerdo con el empresario. Este puede ser o bien la vivienda del propio trabajador, la de un tercero o un local privado que no constituya vivienda. La determinación del lugar de trabajo tendrá una enorme trascendencia en materia de prevención de riesgos laborales, de ahí que resulta necesario un acuerdo entre el empresario y el teletrabajador, ya que si el teletrabajador varía su centro de trabajo sin consentimiento expreso se entenderá que se está produciendo un incumplimiento contractual del trabajador.

El apartado l) y g) referido a la duración de plazos de preaviso y a la duración del acuerdo de trabajo a distancia, genera una indeterminación de plazos, ya que legalmente no existe una duración mínima, ni una duración máxima estando por lo tanto a lo acordado por convenio o acuerdo colectivo. De ahí la importancia en este punto del principio de autonomía de

voluntad de las partes, mediante el cual, les confiere plena libertad para la fijación de plazos determinados. Dicho artículo contempla la determinación de un plazo de preaviso para el ejercicio de la reversibilidad, en el que las partes deberán determinar qué plazo de preaviso se aplicará para el retorno del trabajo presencial.

Con respecto del apartado h), i) y j) referido a los medios de control, dificultades técnicas y a la protección de datos, parte de la doctrina (Albelleira, 2020) ha considerado que poco sentido tiene que dicho Real Decreto-Ley regule una casuística tan amplia, que puede ser objeto de regulación de forma separada, en una posterior regulación relativa a los medios de control de la actividad, procedimientos a seguir en caso de averías o dificultades técnicas que impidan el desempeño de la actividad laboral.

Cabe resaltar que según el artículo 64.5 ET, las medidas de control deben ser objeto de consulta con los representantes de los trabajadores. Por lo que dicho artículo se infiere que las instrucciones en materia de protección de datos y de seguridad de la información son elaboradas por la empresa con participación de los representantes colectivos. En cuanto al protocolo de actuación en caso de averías o incidencias técnicas solo puede ser modificado por nuevo acuerdo de las partes, en las que, un cambio de proveedor de seguridad de la información puede conllevar la necesidad de alterar las instrucciones.

I) El Derecho a la Carrera Profesional

Dicho Real Decreto Ley 28/2020 dedica en la Sección Primera del Capítulo Tercero a determinar el “derecho a la carrera profesional”, la cual, es una manifestación específica del principio de igualdad de trato entre trabajadores tanto que desarrollen su actividad de forma presenciales como a distancia.

En primer lugar, nos encontramos con el artículo 9.1 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) relativo al derecho a la formación, que corresponde a las empresas mediante la instauración de las medidas necesarias, las cuales permitan garantizar que los trabajadores a distancia puedan participar en las acciones formativas, en condiciones equivalentes a las de los presenciales. En el supuesto de que la empresa ofrezca una formación presencial, tiene o bien la alternativa de facilitar la presencia de los trabajadores en los locales o bien proporcionar los medios tecnológicos que permitan que los trabajadores a distancia puedan seguir la formación temática.

En segundo lugar, el artículo 9.2 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) hace referencia a que la empresa deberá garantizar a los trabajadores a distancia una correcta formación laboral, la cual, deberá hacerse desde un inicio de la formulación del

trabajo a distancia y también deberá desarrollarse, cuando se produzca cualquier cambio tecnológico que haga necesario un reciclaje formativo, para así evitar que se puedan generar dificultades para el desarrollo de la actividad a distancia, ya que en ningún caso tales dificultades podrán justificar un despido o una modificación sustancial de las condiciones del trabajo.

Con respecto al artículo 10 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) se establece que se deberá informar a los trabajadores a distancia de las posibilidades de ascenso, a medida que estas surjan, con indiferencia de que dichas oportunidades sean referidas a la prestación presencial o a distancia, que en todo caso deberá cumplir lo dispuesto en el artículo 24 ET. (Villanueva, 2020)

De modo que los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que establezcan en el convenio o acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, por lo que, en materia de ascensos no cabe admitir diferencia de trato por razón de prestarse los servicios a distancia.

J) Derecho a la dotación y mantenimiento de medios, equipos y herramientas.

Partiendo como base del artículo 4.1 y 4.2 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) relativos a la equiparación retributiva total entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales, se viene a fijar dos obligaciones empresariales de enorme trascendencia para la viabilidad del teletrabajo, ya que, por un lado tenemos el artículo 11.1 de dicho Real Decreto Ley relativo a la obligación de proporcionar los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, siendo una de las grandes innovaciones de la nueva norma reguladora del trabajo a distancia.

Con respecto a dicha obligación de proporcionar, cabe destacar la complejidad en su concreción a través de las diversas regulaciones, ya que, por un lado el antiguo artículo 13 del ET guardaba silencio (Estatuto de los Trabajadores, 1980) mientras que la regulación del AMET (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo,, 2002) se caracteriza por su ambigüedad, ya que, señala como regla general, que el empresario será el encargado de facilitar, instalar y mantener los equipamientos necesarios para el teletrabajo regular, salvo, si el teletrabajador utiliza su propio equipo.

Esta obligación de proporcionar medios, equipos y herramientas se trata por tanto, de bienes de equipo en los que podremos incluir consumibles y elementos muebles, permitiendo la adhesión de elementos muebles como ordenadores, pantallas, impresoras, micrófonos y auriculares siempre que el trabajo a distancia se desarrolle de forma regular. Dicha obligación

incluye poder dotar de todos los medios que sean necesarios para el desarrollo de la actividad, en proporción de una dotación suficiente, que solo podrá ser limitado si las partes lo estiman necesario desde el punto de vista normativo, mediante el respeto de la normativa de la prevención de los riesgos laborales.

Junto con esta obligación del empresario de “dotación suficiente” también se incluye una obligación de mantenimiento de dichos elementos por lo que deberán ser revisados y mantenidos adecuadamente durante su vida útil por parte de la empresa sin perjuicio de las obligaciones de diligencia en el cuidado de los medios proporcionados siendo renovados cuando esa vida útil ha llegado a su fin como así afirman la mayoría de autores. (Albelleira, 2020)

El artículo 11.2 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) establece que la empresa deberá garantizar al trabajador la atención precisa en caso de dificultades técnicas, por lo que genera que toda empresa que utilice el trabajo a distancia debe contar con un servicio de soporte que atienda y resuelva los problemas técnicos que afecten a cualquier medio, herramienta o equipo necesario. Por lo que contar con un adecuado protocolo de resolución de incidencias y de averías no es solo una exigencia legal, sino un conveniencia empresarial, ya que la paralización o ralentización de la actividad como consecuencia de dicha incidencias perjudica económicamente a la empresa.

Cabe mencionar que en el supuesto de que el trabajo a distancia no alcanza el umbral del 30% de la jornada del trabajador, la empresa no está obligada a proporcionar los medios, equipos y herramientas necesarios para el trabajo a distancia por lo que dicho artículo no resultaría de aplicación. (Gonzalez, 2021)

K) Derecho al abono y a la compensación de los gastos

El artículo 12 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) se refiere la obligación del empresario de sufragar y compensar los gastos corrientes y en concreto, los derivados de los equipos y herramientas vinculados a dicha actividad laboral. En primer lugar, con respecto a dicha compensación de gastos cabría hacerse la pregunta de si ¿La empresa responde del suministro eléctrico de los equipos?, en dicho artículo se recoge que es un gasto perfectamente imputable a la empresa, con respecto del suministro eléctrico que se requiera para el desempeño de la actividad laboral, al igual que ocurre con los gastos respecto del acondicionamiento térmico y lumínico.

Con respecto a la compensación de gastos, tiene una evidencia naturaleza extrasalarial, en la medida que el art. 26.2 ET refleja que las cantidades percibidas por el trabajador en

compensación de suplir los gastos acarreados por este, no tendrán la condición de salario y aunque nunca se podrá alterar este mandato normativo, si se podrá concretar mediante convenio o acuerdo colectivo.

L) Derecho al horario flexible.

Tras haber determinado la equiparación en materia de tiempo de trabajo entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales en el art. 4.1 y 4.2 debemos mencionar el art. 13 y 14 relativos a la flexibilización y registro horario, los cuales son uno de los elementos más característicos de dicha regulación.

Con respecto del artículo 13 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) se trata de un precepto de gran relevancia, porque directamente reconoce el derecho del trabajador a flexibilizar su horario de trabajo, siendo una inspiración que proviene del Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo que establecía que en el marco de la legislación de los convenios colectivos y de las reglas de empresa, el ámbito laboral del teletrabajo gestionará la organización de su tiempo de trabajo. Por lo que doctrinalmente el teletrabajo no solo se va a caracterizar por la realización del teletrabajo en un lugar atípico, sino también con respecto del factor tiempo de trabajo se podrá distribuir este tiempo entre el trabajo, el esparcimiento y la familia. (Nieto, 2020)

Este derecho de flexibilización es importante, ya que, permite alterar la hora de inicio y finalización del tiempo de trabajo a lo largo del día y de la semana pudiendo en todo caso ser alterado por medio de acuerdo individual. Como ejemplo podríamos destacar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 15 de enero de 2019, previa a dicha legislación del teletrabajo, que declaró procedente el despido de una teletrabajadora por incumplir su horario de trabajo. En la actualidad, con la nueva legislación incluida en el art. 13 del Real Decreto Ley de 28/2020, esta sentencia se habría resuelto de manera diferente, ya que, la empleada no gozaba de flexibilidad horaria debiendo estar conectada en todo momento durante su jornada laboral. En la actualidad, si nada se establece en convenio o acuerdo colectivo, el trabajador tendrá derecho a un horario flexible durante la prestación laboral.

Dentro del artículo 13 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) se hace referencia a la disponibilidad, la cual, es totalmente distinta en la regulación del trabajo a distancia con respecto de otras regulaciones. Este concepto de “disponibilidad”, hace referencia a las franjas horarias en que el trabajador ha de estar prestando servicios efectivos por lo que no se entiende como el tiempo o periodo en que un empleado está fuera de su

jornada sino que, las horas de disponibilidad son las horas en que exactamente el trabajador debe estar prestando servicios.

Si no se establece ninguna mención en el acuerdo “inter partes”, todas las horas del trabajador a distancia son flexibles, ya que, si la empresa requiere o necesita que el trabajador preste servicios en determinados días y horas de la semana, así lo deberá constar debiendo estar justificado en todo caso este tiempo de disponibilidad obligatoria, basados en legítimas necesidades del negocio ya que será de lo contrario abusivo. Por lo que junto con la disponibilidad obligatoria del trabajador a distancia, que corresponderán en exclusiva con sus horas de trabajo, también se podrá pactar que el trabajador pueda realizar horas de guardia o localización que corresponderá con una remuneración adicional del trabajador, utilizándose el complemento de disponibilidad, guardia o localización cuando así se requiera.

Con respecto de los descansos legales o convencionales, deben respetarse y se establece como límite a la flexibilidad horaria del teletrabajador, ya que, ni el empresario puede exigir horas de disponibilidad obligatorias ni el trabajador ubicar sus horas flexibles de modo que pueda conllevar que se limite su descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas o incluso el descanso diario de 12 horas entre jornadas. Por lo que esta idea debe ser de crucial entendimiento, ya que de lo contrario, se pueden derivar incumplimientos normativos siendo la empresa la responsable última de la jornada que realice el trabajador.

Cabe matizar que la utilización de la flexibilidad horaria no pueda ser especie de “descontrol” empresarial, por lo que la utilización de un registro horario adecuado será el instrumento empresarial idóneo, para que el horario flexible no pueda conllevar una sanción administrativa por vulneración de la jornada laboral máxima y descansos.

M) Derecho al registro horario

El artículo 14 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) ha sido considerado por gran parte de la doctrina (Godino Reyes, 2020) de un precepto innecesario, ya que no añade ninguna peculiaridad al artículo 34.9 ET. Por lo que no puede considerarse que el artículo 14 disponga de una regulación completa con respecto del registro horario de los trabajadores a distancia, ya que su contenido debe complementarse con lo que dispone el artículo 34.9 ET. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

Al igual de lo que se dispone para cualquier otro trabajador exceptuando los altos directivos, la empresa deberá llevar un registro horario fiel y válido de sus trabajadores, por lo que no existe ninguna diferencia entre las horas que presta un trabajador a distancia y las que se desarrollan en el centro de trabajo. Lo anteriormente mencionado se ratifica a lo fijado en la

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del 3 de febrero de 2016 (IBERLEY, "Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leon", 2016) cuando computa que el tiempo de trabajo en el domicilio es tiempo de trabajo exactamente igual que el realizado fuera del mismo.

La responsabilidad con respecto de que dichas horas de trabajo se plasmen en el registro que la empresa tenga implantado es empresarial, pero cabe matizar que en el supuesto en que el trabajador disfrute de una flexibilidad horaria, solo el trabajador puede declarar las horas trabajadas diariamente, salvo los supuestos que debidamente justificados, la empresa pueda ejercer un efectivo control estricto de las horas de trabajo. Si como resultado de plasmar dichas horas de trabajo, se produce un quebrantamiento con los descansos mínimos diarios, la empresa deberá reaccionar para impedir que el trabajador ubique sus horas flexibles en franjas horarias que colisionen con los descansos imperativos. (Varela, 2020)

Este sistema de registro debe ser objeto de previa negociación o consulta colectiva "inter partes", en la que por un lado, deberán estar los representantes de los trabajadores y por otro lado, el empresario debiéndose respetar todo acuerdo o convenio colectivo aplicable que contenga normativa al respecto. El registro puede adoptar cualquiera de las modalidades admitidas, ya sea en versión electrónico o en papel siempre que ese garantice la fiabilidad, seguridad e inmodificabilidad.

N) Derecho a la prevención de riesgos laborales:

El trabajo a distancia se caracteriza porque debe respetar en todo caso la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, por lo que dicha legislación laboral preventiva no solo se aplica al trabajo a distancia regular objeto de dicha regulación, sino a todo el trabajo a distancia ya sea regular, marginal u ocasional, por lo que no cabe admitir ningún marco de regulación que se encuentre exento de dicha prevención de riesgos laborales. Esta conclusión queda reforzada gracias al Acuerdo sobre el Marco Europeo del Teletrabajo recogido en la exposición de motivos del Real Decreto Ley 28/2020 al establecer que el empresario es el responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales. (Albelleira, 2020)

Ñ) Evaluación de riesgos

El artículo 16 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) aborda algunas cuestiones parciales relativas a la prevención de riesgos laborales, siendo su aplicación extensiva no solo al trabajo a distancia regular sino a todo trabajo a distancia. Según la doctrina (Sala Franco, 2020) se amplía dicha regulación a todas las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales aunque estas no se encuentren expresamente recogidas

en el artículo 16,, como por ejemplo la obligación de informar al trabajador sobre los riesgos y las medidas preventivas, la obligación de formación del trabajador a distancia y la vigilancia de su salud.

En el primer apartado, se determina que la evaluación de prevención de riesgos deberá tener en cuenta los rasgos característicos del trabajo a distancia, mientras que en el apartado segundo, se señala que el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, siendo los más característicos los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Aunque los aspectos psicosociales en la prevención de riesgos laborales deben estar presentes en cualquier organización productiva y cualquier tipo de modalidad de trabajo, es necesario un mayor hincapié y un mayor deber de vigilancia en el ámbito del trabajo a distancia, ya que, habrá que valorarse estos riesgos en relación con el aislamiento del trabajador o el solapamiento con la vida privada.¹⁴

Cabe resaltar, la mención de dicho párrafo segundo que establece que la evaluación de riesgos únicamente debe alcanzar a la zona habilitada para la prestación de servicios, por lo que no se extenderá al resto de la vivienda sino únicamente al lugar de trabajo. Esta delimitación genera una reducción de la responsabilidad del empresario con respecto al ámbito donde aplicar dichas medidas de prevención de riesgos laborales. Se entiende como zona habilitada para la prestación de servicios, el puesto de trabajo constituido por un equipo con pantalla de visualización provisto de un teclado o dispositivo de adquisición de datos.

Esta delimitación de la actividad preventiva, no significa que no pueda considerarse accidente de trabajo, el ocurrido en otras áreas de vivienda o inmueble ya que según el artículo 156.3 Ley General de Seguridad Social son constitutivas de accidente de trabajo, las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo, entendiéndose “lugar de trabajo” la zona habilitada para la prestación de servicios. (Real Decreto Legislativo 1/1994)

Con respecto del modo de obtener información referida a la prevención de riesgos laborales, se establece la posibilidad de la inspección por parte de un técnico, siempre que exista un informe escrito que lo justifique, con la peculiaridad de que en el caso de que se tratase de una vivienda individual, se requerirá o bien de un permiso previo o se basará en la autodeterminación de los riesgos por parte del trabajador, que puede surgir en el caso de que

¹⁴ El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo ha establecido una serie de recomendaciones en materia de prevención de riesgos laborales surgidas a propósito del teletrabajo masivo durante la pandemia por Covid-19. (Trabajo, 2020)

la persona física no autorice la visita, por lo que, se partirá de la información que proporcione el trabajador según las instrucciones del servicio de prevención.

O) Derecho a la intimidad y a la protección de datos.

En el artículo 17 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) relativo al derecho a la intimidad y protección de datos, en su apartado 1, se limita a recordar la vigencia de los derechos constitucionales a la intimidad y protección de datos en relación con los medios telemáticos. En el apartado 2, establece la prohibición de que la empresa exija la utilización de dispositivos de propiedad privada del trabajador para la prestación laboral, al igual que la prohibición de que la empresa obligue la instalación de programas o aplicaciones en sus dispositivos privados, aunque no se detalla en dicha regulación a que nos referimos con “dispositivos” parece referirse al dispositivo digital.¹⁵ (Duque, 2021)

El apartado 3, relativo a la protección de la intimidad de los trabajadores en el uso de los dispositivos digitales, se establece que el acceso empresarial debe limitarse al control del cumplimiento de las obligaciones laborales y a la garantía de la integridad de los dispositivos, debiendo en todo momento respetarse los estándares mínimos de protección de su intimidad.

Relativo a dicho aspecto se establece que los trabajadores deberán ser informados de los criterios de utilización de dichos dispositivos, exigiéndose que el acceso empresarial al contenido digital privado deba ser validado con respecto a los usos autorizados estableciéndose en todo caso garantías, que se encarguen de preservar la intimidad de los trabajadores.

O) Derecho a la desconexión digital

En el artículo 18 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) relativo al derecho de desconexión digital del trabajador a distancia, cabe resaltar la importancia que tiene el artículo 88 de la LOPDD (BOE, Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. , 2018) relativo a la obligación empresarial de elaborar, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, una política interna sobre desconexión digital. Este reconocimiento del derecho a la desconexión digital, tiene como fin garantizar que se respete los tiempos de descanso, así como las vacaciones, permisos y la intimidad personal y familiar del trabajador, clarificando

¹⁵ La doctrina entiende que con respecto de dispositivos se refiere a dispositivo digital debido a la interpretación de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional del 6 de febrero de 2019 en la que considera que era un abuso la exigencia de la empresa al trabajador de que tuviese un teléfono propio con conexión de datos particular para el desarrollo del trabajo.

que la desconexión digital deberá desarrollarse fuera de la jornada laboral. Debido a la flexibilidad horaria de la que goza el trabajador a distancia, hubiese sido necesario que el legislador hubiese determinado y ligado el derecho de desconexión con la libertad horaria. (Sala Franco, 2020)

La complejidad que la libertad horaria, genera la división en 3 tipos de franjas horarias:

- Franjas de disponibilidad obligatoria: se trata de horas determinadas en el contrato de trabajo, en las que el trabajador necesariamente ha de prestar servicios. Por lo que se considera que son horas de trabajo, en los que el trabajador ha de estar obligatoriamente disponible, salvo que concurra alguna circunstancia que justifique su ausencia.
- Franjas de libertad horaria del trabajador: el trabajador debido a que se le reclaman un número determinado de horas laborales, los podrá ubicar en los días y horas que tenga por conveniente, siempre que se respeten las pausas y los descansos que por imperatividad legal son inmodificables.
- Descansos y pausas: Es el periodo en el que se reconoce al trabajador un derecho a sus descansos y pautas diario y semanal, por lo que durante dichos descansos es cuando se podrá disfrutar de la desconexión digital.

P) Derechos colectivos de los trabajadores a distancia.

Los riesgos psicosociales como el aislamiento y dispersión de los trabajadores son los elementos de riesgo más comunes derivados del teletrabajo, debido a que con dicha modalidad se propicia un modelo más individualista y menos participativo de las relaciones laborales, a lo que se une las dificultades técnicas de la creación de un centro de representación colectiva, debido a la disparidad de las ubicaciones de los teletrabajadores. Partiendo de dicha premisa, resulta lógica la determinación de los derechos colectivos de dichos trabajadores, quedando regulados en el artículo 19 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) en el que se expresa en forma de síntesis 3 mandatos, estableciendo en el primero, una igualdad de derechos entre trabajadores a distancia y trabajadores presenciales con respecto a la normativa de derechos colectivos, en el segundo se caracteriza por matizar y otorgar deberes prestacionales en dicha materia a favor de los representantes de los trabajadores para garantizar una efectiva comunicación a través de medios electrónicos y telefónicos, mientras que en el tercer apartado establece deberes prestacionales a favor de los propios trabajadores a distancia.

Los Derechos laborales no son solo los individuales sino también los colectivos, como así se refleja en la Constitución Española, en la que se reconoce a los trabajadores por cuenta ajena los derechos a huelga, negociación colectiva, libertad sindical y planteamiento de conflictos. Los derechos colectivos en materia de teletrabajo se regularán en virtud de lo dispuesto en dicho Real Decreto Ley (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) y se verán complementados en virtud del artículo 14 de la Constitución Española.

El apartado 3 de dicho artículo establece la importancia de que el trabajador esté adscrito a un centro de trabajo, ya que de dicha forma se garantiza que se puedan ejercer sus derechos colectivos en el ámbito del lugar donde desarrollen su actividad laboral, como así se establece en el artículo 19.1 y en el 7 e).

El cierre del centro de trabajo y el cambio de adscripción de los trabajadores que no supongan fraude de ley, puede conllevar el fin del mandato representativo de los miembros del comité de empresa y delegados de personal.

Una de las cuestiones jurídicas clave es la operatividad o ejercicio efectivo de los derechos colectivos frente al empresario, suministrando a las personas que ejercen la representación de los trabajadores el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa, sin que esta utilización realizada por los representantes perturbe la actividad normal de la empresa, no considerando que se perturba con el mero envío de mensajes durante la jornada.

Otro de los derechos que se debe asegurar al trabajador junto con el ejercicio del derecho al voto, es la participación efectiva de los trabajadores a distancia, en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de los trabajadores en defensa de sus intereses, no quedando limitada a aquellas referidas a asambleas o reuniones sino se extienden a actividades de naturaleza conflictiva como aquellos derechos de huelga sindical, protesta etc.

Q) Protección de datos y seguridad de la información

El artículo 20 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) establece la obligación del trabajador de cumplir las instrucciones de la empresa, promoviendo una información segura y confidencial de los datos personales que se dispongan de usuarios y clientes. Uno de los matices más relevantes que introduce el apartado primero de dicho artículo, es la previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras, lo que supone la transmisión de datos por el empresario a la representación de los trabajadores. Con respecto del apartado 2, relativo al cumplimiento de las personas

trabajadoras de las instrucciones sobre seguridad de la información, es una función crucial que debe desempeñar la empresa por lo que la participación de estos datos por parte de los representantes no es un atenuante al deber que le incumbe al empresario por lo que este último será quien deberá aplicar las medidas técnicas y organizativas apropiadas.

L) Conservación y uso de equipos informáticos

Según el tenor del artículo 21 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) “las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación en relación con los equipos o útiles informáticos”, por lo que dicho artículo aparece como complemento al anteriormente mencionado, ya que se deberá cumplir las indicaciones relativas de protección de seguridad ordenadas por el empresario. Cabe resaltar que la responsabilidad por daños a los medios o equipos por falta de diligencia en su cuidado por parte del trabajador, solo recaerá en el trabajador cuando existe dolo o culpa grave. Por lo que para su apreciación debe ocurrir una culpa, que excederá de los meros descuidos de su uso cotidiano cuyo fundamento lo encontramos en el artículo 1101 del Código Civil.¹⁶ (Sala Franco, 2020)

M) Facultades de control empresarial

El artículo 22 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) es una repetición del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo unas mínimas y escasas alteraciones en su contenido. Resulta evidente destacar que, para el trabajador a distancia, los principales medios de control han de ser tecnológicos pues el control directo y personal del empresario o directivos resulta imposible en el día a día del trabajo, ya que dicha imposibilidad de ejercer un control presencial es una de las características principales del trabajo a distancia.

Aunque no se pueda establecer dicho control presencial, no cabe olvidar que el trabajador está sometido a una relación laboral en la que la subordinación y control hacia el empresario son elementos definitorios, por lo que el trabajador deberá someterse al trabajador para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, siempre garantizando por parte del empresario la proporcionalidad con los medios utilizados.

¹⁶ El art. 1101 del Código Civil establece que los que obraren con negligencia o dolo estarán sujetos a indemnización de daños y perjuicios por lo que no toda conducta negligente del trabajador es susceptible de generar responsabilidad sino solo aquella que reviste gravedad.

Ante esto el artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores exige un informe previo de los representantes de los trabajadores sobre la implantación y revisión de sistemas de control del trabajo, concretando que medios de control de entre los disponibles en la actualidad sirven para la verificación el correcto cumplimiento de la prestación de servicios del trabajador, como por ejemplo mediante el control de la actividad del ordenador, las limitaciones de acceso y descarga. Siendo en todo caso utilizados dichos medios de control para la verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales, estableciendo como requisito previo, el informe al trabajador de manera previa de la existencia de tales controles. (Estatuto de los Trabajadores, 1980)

Aunque no solo los medios tecnológicos sirven como medios de control, ya que podemos recurrir a medios más tradicionales como puede ser encuestas de calidad o el uso de detectives privados como así ha admitido el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña tras la sentencia del 15 de Enero de 2019 (IBERLEY, "Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña relativa a utilización de medios de control", 15 de Enero de 2019) aunque cabe resaltar que el motor de combustión por el que se fundamenta el trabajo a distancia, es la utilización de controles tecnológicos más avanzados con respecto del uso de encuestas tradicionales. Uno de estos elementos tecnológicos más utilizados, es la geolocalización, destacando su utilización sobre trabajadores que realizan todo o parte de su jornada laboral fuera del centro de trabajo, en cuyo uso se debe limitar al más estricto ámbito laboral, por lo que su uso fuera de dicho ámbito exclusivo no estará justificado y constituirá una injerencia excesiva en la vida personal. (Morros, El control de la jornada y el teletrabajo, 2020)

N) La entrada en vigor y las reglas transitorias

El Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre entra en vigor según la Disposición Final Cuarta a los veinte días de su publicación en el BOE, por lo que entrará en vigor el 13 de octubre de 2020, siendo íntegramente aplicable a las relaciones de trabajo vigentes y aquellas que estuvieran regladas con anterioridad a su publicación por convenios o acuerdos colectivos sobre condiciones de prestación de servicios a distancia.

En el supuesto de que los convenios o acuerdos colectivos no prevean un plazo de duración, esta norma resultará de aplicación íntegramente una vez transcurrido un año desde la publicación en el Boletín Oficial del Estado, salvo que expresamente se acuerde un plazo superior, que como máximo podrá ser de 3 años.

Lo que no cabe en ningún caso es la desaparición, absorción y compensación de derechos que con anterioridad a dicha legislación, los trabajadores vinieran disfrutando y que fuesen

más beneficiosas, debiendo formalizarse en el plazo de 3 meses de la entrada en vigor de dicho reglamento, debiéndose en igual plazo efectuarse las adaptaciones o modificaciones de los acuerdos de trabajo a distancia de carácter individual vigentes a la fecha de publicación de dicho Real Decreto Ley. (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020)

2.3 Normativa Comunitaria sobre el Teletrabajo.

En el ámbito comunitario, debemos destacar que en fecha del 23 de mayo del año 2002 se firma el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo como resultado de las negociaciones del año 2001, entre el Centro Europeo de Empresa Pública (CEEP), La Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana a Empresa (UEAPME) y La Confederación Europea de Sindicatos (CES). La intención de dicho acuerdo comunitario se fundamenta en la formación de un acuerdo que regulase el ámbito de aplicación y la legislación sobre el Teletrabajo, debido a la necesidad de una regulación a nivel europeo cuyo objetivo será la ratificación y firma por todos los estados miembros de la Unión. El objetivo de dicho acuerdo era la fijación de unos estándares, en los que cada país firmante debía completar con su propia legislación interna, ya que dicho “Acuerdo Marco” es de voluntaria aplicación para los países miembros de la Unión. (Mella Mendez Lourdes, 2015)

Dicho acuerdo define el teletrabajo como: “Una forma de organización y de realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también había podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales”. Dando una definición que posteriormente será utilizada para fijar el contenido de la legislación española, desarrollada a través del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de Septiembre. (Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo,, 2002)

Dicho Acuerdo Marco refleja en su apartado primero, el carácter voluntario del teletrabajo tanto para el trabajador como para el empresario, por lo que en ningún caso se podrá imponer dicha modalidad al trabajador por parte del empresario. Pudiendo pactarse su utilización tanto de forma inicial como posteriormente, siempre que se establezca de forma voluntaria y siempre permitiendo la reversibilidad de dicha modalidad de trabajo. Con motivo de la publicación de la Directiva 91/533/CEE del Consejo, el 14 de octubre de 1991, se establece la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables, en la que el empresario deberá informar y facilitar al teletrabajador la información escrita necesaria para su entendimiento. En el apartado tercero de dicho Acuerdo, se establece la

equiparación de derechos con los trabajadores presenciales como así recoge el art. 4 del Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de Septiembre reflejando que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos que los trabajadores que realizan su desempeño laboral de forma presencial en los locales o establecimientos mercantiles que así se dispongan.

También se establece en el apartado cuarto de dicho acuerdo, la obligación del empresario de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales, debiendo el empresario informar al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y de sus consecuentes sanciones en caso de una negligencia grave en sus utilización. Junto a esto se señala que el empresario deberá respetar en todo momento el ámbito de la vida privada del teletrabajador, ya que los modelos de vigilancia deberán ser proporcionados al objetivo pretendido. (BOE, Directiva 90/270/CEE del Consejo Europeo, 29 de mayo de 199)

Uno de los aspectos de mayor relevancia de dicho acuerdo y que ha sido completado con la Directiva 89/391/CEE, es la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud profesional de los trabajadores que tiene a su cargo en la empresa, en el que dentro de este conjunto, menciona a los teletrabajadores debido a su mayor probabilidad de sufrir enfermedades psicosociales.¹⁷ Para la comprobación de la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes y las autoridades competentes, tendrán acceso al lugar de trabajo. Cabe mencionar las distintas limitaciones relativas a la comprobación del cumplimiento de las medidas laborales, las cuales, dependerán del lugar desde donde se realice dicho teletrabajo, ya que, si se trata de un domicilio particular, para poder acceder al mismo se requiere una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. En el apartado octavo, se refleja uno de los rasgos más característicos del trabajo a distancia relativo a la facultad del teletrabajador de poder fijar la organización de su tiempo de trabajo siendo sus criterios de resultados, equivalentes a los de los trabajadores que realizan dichas tareas de forma presencial. (Pons, 2021)

Como conclusión a dicho Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo, podemos observar su débil eficacia jurídica, ya que no posee una eficacia jurídica normativa sino obligacional, lo que genera que su contenido no tenga plena eficacia en el ámbito europeo generando que su contenido sea poco ambicioso en cuanto su aplicación. Gran parte de la doctrina¹⁸ critica la equiparación de los derechos colectivos con los trabajadores presenciales, siendo un

¹⁷ UGT, “El teletrabajo en la encrucijada”, análisis y propuestas, 26 mayo de 2020.

¹⁸ SANTOS FERNANDEZ “El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo: negociación colectiva y teletrabajo. Dos realidades de dimensión comunitaria”.

derecho que sobrepasa los cauces de generalidad, ya que no plantea de forma concreta como se abordará esta aplicación en cada uno de sus ámbitos.

Por último, como valoración crítica se establece la importancia del Convenio Colectivo para los derechos de los teletrabajadores, dejando dicho Acuerdo Marco, un espacio demasiado abierto a ámbitos de vital relevancia como puede ser la regulación de la voluntariedad del teletrabajo en cuanto a la reversibilidad del teletrabajo, cuando éste no se ha pactado inicialmente tratándose de una propia novación contractual. (Godino Reyes, 2020)

2.4 El Teletrabajo Transnacional

El teletrabajo transaccional se caracteriza por la presencia de algún elemento de extranjería en el ámbito del teletrabajo, por lo que genera que se le dote de un régimen específico aunque en gran parte de su contenido comparta aspectos comunes con el teletrabajo a nivel nacional aunque por gozar de dicho elemento característico concurrirán circunstancias específicas. Aunque son muchos los motivos que motivan la utilización del teletrabajo transnacional, una de ellas es la obtención de ventajas competitivas económicas. (Macias)

El estudio de dicho ámbito de teletrabajo debe hacerse desde una triple perspectiva, en primer lugar, mediante la determinación de la competencia judicial internacional en supuestos de conflictos laborales derivados del teletrabajo, en segundo lugar, mediante la ley aplicable al contrato de trabajo y en tercer lugar, con respecto a la ley aplicable en materia de Seguridad Social. La importancia de la resolución de dichas cuestiones es fundamental debido a la incorporación del elemento de extranjería en el teletrabajo, lo que ha generado la posibilidad de fijar libremente el lugar de prestación de servicios. En este ámbito, va a destacar la regulación Europea, ya que debido a que España forma parte de esta, se le deberá dotar de supremacía y obligatoriedad normativa.

A) La determinación de la ley aplicable en el contrato de trabajo

Una de las mayores preocupaciones de la doctrina en relación con el teletrabajo transnacional, ha sido el alto riesgo del “dumping social”¹⁹, derivado de la determinación de la ley aplicable al contrato de trabajo, ley que se determinará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento CE/593/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la ley aplicable a las obligaciones contractuales.

¹⁹ El dumping social es un arbitraje regulatorio mediante el cual las empresas tratan de reducir sus costes a través de la inversión en aquellos países con una regulación laboral, medioambiental y fiscal menos estricta.

Dentro el ámbito de regulación del Reglamento Roma I (CE/593/2008, 2008), se incluyen las obligaciones derivadas de contratos individuales de trabajo, por lo que ante la pregunta de si dentro de dicho ámbito, nos encontramos con el contrato de teletrabajo transnacional, ante la indeterminación de dicho reglamento cabe acudir a la jurisprudencia Europea.

De las sentencias recaídas en dicha materia, puede concluirse la existencia de un concepto comunitario amplio de contrato de trabajo, debiendo concurrir 4 requisitos para estar en presencia de una relación laboral. Entre ellos son:

- 1) Ha de tratarse de una prestación laboral de servicios.
- 2) Se debe realizar en régimen de dependencia o subordinación.
- 3) Se establece a cambio una remuneración.
- 4) Debe ser de carácter duradero, excluyendo servicios de muy poca entidad.

Estas reglas especiales en materia de contratos de trabajo, parten de la voluntad de las partes, para que sean ellas mismas las que determinen la ley aplicable al contrato pero contando con el respeto de ciertos límites que impiden que esta elección voluntaria pueda privar a los trabajadores, de la suficiente protección asegurada por las normas imperativas. Las reglas que establece el Reglamento de Roma I (RRI) para determinar la ley aplicable al contrato individual son las siguientes:

- La Ley del país en el cual el trabajador realice su trabajo habitualmente, no entendiéndose como tales aquellos eventuales desplazamientos temporales del trabajador. (art. 8.2 del RRI).
- Cuando no pueda determinarse dicho lugar, será de aplicación la ley del país donde esté situado el establecimiento a través del cual hay sido contratado el trabajador. (art. 8.3 del RRI).

A pesar de este conjunto de reglas aplicables, se establece en el artículo 8.4 del Tratado de Roma I, una cláusula de excepción o escape en virtud del cual, si debido al conjunto de circunstancias se desprende que el contrato presenta vínculos más estrechos con un país distinto, se aplicará la ley de ese otro país. El Reglamento de Roma I, establece como primera regla para determinar la ley aplicable al contrato, donde se realice su trabajo habitualmente, siendo un concepto indeterminado que ha conllevado numerosos problemas, los cuales se han resuelto mediante la labor interpretativa del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Esta labor interpretativa resulta obvio que no generará debate doctrinal en aquellos supuestos en los que hay un único lugar de trabajo o en el que hay varios lugares pero solo uno es el

habitual para ambas partes del contrato, por lo que a los teletrabajadores se les podría aplicar dichos supuestos, cuando preste sus servicios en un único lugar o en los supuestos de teletrabajo itinerante o nómada si se pudiera determinar un único lugar en el que se presten habitualmente dichos servicios.

Con esta interpretación podría incentivar el “dumping social”, ya que la ley aplicable coincidiría con el lugar de prestación física de los servicios, lo que genera que los empresarios puedan obtener prestaciones de servicio al precio del país donde el teletrabajador lo esté desarrollando, lo que genera que el empresario reduzca sus costes laborales (mayoritariamente en puestos de escasa cualificación), pudiendo conseguir numerosas ventajas competitivas.

Como consecuencia, una importante parte de la doctrina científica, ha defendido una modalidad interactiva del teletrabajo, mediante su adaptación interpretativa, forma por la cual, se permite la reducción del dumping social, ya que con motivo del distanciamiento geográfico entre el teletrabajador y la empresa, se entenderá que la prestación de servicios se realizará desde el lugar donde esté situado el terminal de la empresa, con independencia de donde preste físicamente los servicios el teletrabajador. (Calvo, 2020)

Por lo que se les dará el mismo tratamiento normativo a los teletrabajadores que prestan sus servicios en modalidad on-line dentro de las fronteras nacionales, que aquellos que prestan los mismos servicios pero más allá de esos límites territoriales. En la práctica, se ha venido determinando que para la determinación del país, se deberá realizar un análisis global de todos los elementos fácticos concurrentes de cada caso, como así ha esclarecido el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, partiendo como lugar habitual de prestación de servicios, aquel lugar que se haya establecido como centro efectivo, en el que el trabajador desempeñe sus actividades laborales habitualmente.

El TJUE estableció que uno de los criterios de preferencia a determinar para establecer el lugar donde el trabajador realice su actividad habitualmente, es el “criterio cualitativo”, basado en la importancia del trabajo realizado en los diferentes lugares en los que el trabajador haya prestado servicios. Ante la no aplicación del criterio mencionado anteriormente, cabe la aplicación de forma subsidiaria del “criterio temporal”, basado en la duración del tiempo de trabajo que desarrolla el teletrabajador en cada uno de los Estados miembros involucrados. La norma encargada de determinar la norma aplicable, dependerá de la nacionalidad de los órganos jurisdiccionales competentes que conozcan del litigio, ya

que, en el caso de que estemos ante un estado no miembro de la Unión Europea habrá que atender a la “lex fori regit processum”²⁰ de dicho país en cuestión. (Romero, 2021)

Dicha regulación cuyo ámbito territorial es tan extenso, permite la aplicación de las normas concretas de un Estado miembro tras el pacto entre el teletrabajador y empresario, a través del principio de autonomía de la voluntad, por lo que esto, no solo permite pactar la elección de la ley aplicable sino que permite la fijación y respeto por la empresa de ciertos estándares como los relativos “códigos de conducta”, ya que debido a la problemática de la delimitación espacial que presenta el teletrabajo genera que se aplique la normativa interna de dicho estado concreto. (Mella Mendez Lourdes, 2015)

El criterio subsidiario de la Ley del País de Contratación.

Este criterio tendrá aplicación, cuando no exista un único país de prestación habitual de servicios, en el que la solución la encontramos gracias al artículo 8.3 del Reglamento de Roma I (CE/593/2008, 2008) en el que determina que resultará de aplicación la ley del país, donde esté situado el establecimiento a través del cual haya sido contratado el teletrabajador.

El problema consiste en la determinación del concepto “establecimiento”, por el cual el Tribunal de Luxemburgo señaló, que deberá entenderse como aquella ubicación, en donde se sitúen elementos que permitan determinar el inicio de la relación contractual entre ambos; como por ejemplo aquel lugar en el que se produjo la entrevista de trabajo o donde se publicó el anuncio de la contratación.

Aunque este criterio es residual, debido a que normalmente se utiliza la regla de aplicación del lugar de trabajo habitual, en el supuesto caso hipotético, en el que tanto el lugar del establecimiento como el lugar de trabajo habitual se considere de forma simultánea, será necesario recurrir al artículo 8.3 del Reglamento de Roma I, que nos llevaría al lugar de establecimiento de contratación, por lo que se conseguiría evitar el “dumping social” mediante la aplicación de la ley donde se encuentra situada la empresa.

B) La Cláusula de Escape.

Esta cláusula que hemos mencionado previamente, permite que en los supuestos del teletrabajo en su modalidad interactiva, se aplique de forma preferente la legislación laboral

²⁰ La regla “lex fori regit processum” es admitida por todos los ordenamientos jurídicos, encontrando su fundamento en el principio de territorialidad y en el carácter cuasi-público de las normas procesales por lo que a través de dicha regla, los tribunales de cada Estado deben aplicar su propio Derecho Procesal a todos los procedimientos tramitados en su territorio.

respecto del país con el que guarda una conexión más estrecha identificable y demostrable, siendo irrelevante el lugar físico donde pueda ejercer dicha modalidad de trabajo por parte del teletrabajador, por lo que se evita la posibilidad de un “dumping social”.

Para proceder a la determinación de la ley del país con el que se manifiesta una relación más estrecha el Tribunal de Justicia de la Unión Europea²¹ concretó jurisprudencia estableciendo que no debe estarse a la legislación del país con el que existan más puntos de conexión sino al país con el que se tengan puntos de conexión más relevantes primando como circunstancias relevantes de conexión el país con el que el trabajador esté afiliado a la Seguridad Social o el país en el que se paga sus impuestos y los tributos que gravan las rentas de su actividad quedando relegados en segundo plano criterios como la nacionalidad o residencia habitual.

Se establece como fin último de este tipo de cláusulas, la función de localizar la ley más vinculada con la relación laboral, lo cual, no equivale siempre a la aplicación de la ley más favorable para el trabajador, que en el caso de aplicar dicha jurisprudencia, podríamos establecer que coincidirá el lugar donde presta físicamente sus servicios con el lugar de residencia donde paga los tributos derivados de su desempeño laboral aunque debido a que estamos ante un cláusula abierta podremos interpretarlo de un modo más flexible.

C) La determinación de la competencia judicial internacional.

Las referencias relativas a la determinación de la ley aplicable en el contrato de trabajo, no resultarán adecuadas desde el punto de vista de la competencia judicial internacional. Ya que para su determinación, debemos acudir al Reglamento de Bruselas Bis I (BOE, Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil., 2015) en el que se establece que para la concreción de la competencia judicial internacional de un litigio entre dos partes, cabe acudir al domicilio del demandado con independencia de las partes.²²

Por lo que dicho reglamento, tendrá aplicación si el demandado está domiciliado en un Estado Miembro de la Unión, considerando para la determinación de su domicilio su legislación interna, como así indica el artículo 62 en el que se fija que “para determinar si una parte está domiciliada en el Estado miembro cuyos órganos jurisdiccionales conozcan del asunto, el órgano jurisdiccional aplicará su ley interna” (BOE, Reglamento (UE) n.º

²¹ En sentencia de 12 de septiembre de 2013 con respecto al asunto Schlecker.

²² Artículo 4 del Reglamento de Bruselas Bis I.

1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil., 2015).

Este concepto de domicilio del demandado se interpreta de forma extensiva, ya que, según el artículo 20.2 de dicho reglamento, cuando el empleador no tenga su domicilio en un Estado Miembro, si tiene una agencia o cualquier otro tipo de establecimiento, se le considerará domiciliado con el país que tenga relación en el litigio con dicha sucursal o establecimiento.

En cuanto a los foros de competencia, en supuestos de litigios de teletrabajo el orden para determinar la competencia judicial sería el siguiente:

- Sumisión tácita (art. 26 Reglamento de Bruselas I bis).
- Sumisión expresa (art. 23 Reglamento de Bruselas I bis).
- Reglas especiales, que poseerán un régimen específico según quien ostente la condición de demandante. Si lo ostenta el empleador, solo podrá interponer demanda ante el domicilio del teletrabajador, mientras que si el demandante es el teletrabajador se establecerá como lugar, el estado miembro donde esté domiciliado el empleador.

En el ámbito internacional, existe únicamente dos textos que permiten su aplicación en casos de relaciones laborales internacionales, en primer lugar tenemos el Convenio de Lugano II del 30 de Octubre de 2007, relativo a la competencia judicial y a la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil, el cual goza de un contenido idéntico al Reglamento Bruselas I bis mencionado anteriormente pero sin establecer ninguna referencia expresa sobre el teletrabajo. En segundo lugar, nuestro estado ha sido firmante de un Convenio con el Salvador, por el cual se establecen acuerdos bilaterales entre ambos países pero con un ámbito de aplicación restringido, con motivo de la exigencia de que el demandado tenga su domicilio en el Salvador.

Fuera del ámbito de aplicación de estas dos normas internacionales, deberemos acudir a las normas de Derecho Internacional Privado internas de cada Estado, en las que debido a la naturaleza distributiva de dichas normas se limitarán únicamente a señalar los supuestos en los que los tribunales de cada país serán aplicables. Cabe destacar que tendrá competencia la jurisdicción española en lo dispuesto en el artículo 25.1 de la LOPJ (BOE, Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985 , 1985), cuando se cumplan estos tres supuestos:

- a) Los servicios se han prestado en España.
- b) El contrato se ha celebrado en territorio español.

- c) El demandado tiene su domicilio en territorio español o en una agencia, sucursal u otra delegación.
- d) El empresario y trabajador tienen nacionalidad española.

Para proceder a la determinación de la competencia judicial internacional, con respecto a países que no se rigen por las normas internacionales anteriormente expuestas, habrá que acudir de forma específica salvo pacto o convenio regulatorio a la normativa interna de Derecho Internacional Privado de cada uno.

CAPITULO III: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL TELETRABAJO

3.1 Importancia de los Convenios Colectivos Sectoriales.

Debido a la escasa regulación legal del teletrabajo, reflejado en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, ha generado que como consecuencia su regulación se adapte a cada caso y sector concreto a través de la firma y negociación de Convenios Colectivos. A pesar de la importancia que tienen dichos convenios a la hora de regular el teletrabajo desde el punto de vista concreto, estos se han regulado de forma genérica atendiendo al literal precepto del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores o mediante el acuerdo individual entre el teletrabajador y empresario, generando una situación vulnerable por parte del primero, por lo que no ha sido sino hasta la llegada de la crisis sanitaria de Covid-19 cuando se ha desarrollado en su plenitud. (Cairos Barreto, 2021)

Tras la promulgación del Real Decreto Ley 28/2020, adquiere especial importancia la negociación colectiva para determinar algunos extremos, relativos al cambio de un ámbito laboral presencial al teletrabajo, así como la reversibilidad. Tanta relevancia se atribuye a la negociación colectiva, que en la Disposición Adicional 1º, refleja una llamada general a la negociación colectiva para adaptar y determinar la regulación general del teletrabajo a cada sector o actividad empresarial específico, referidos a aspectos relativos a la duración del contrato de trabajo, condiciones y garantías de desarrollo, así como la posibilidad de reducir los porcentajes fijados en la regulación para considerar esta modalidad de trabajo como regular.

Siendo fundamental dicha negociación colectiva entre teletrabajadores y empresarios, a la hora de atender y determinar de forma más específica las características y necesidades del sector o empresa en el que se imparte dicho trabajo a distancia, siempre respetando los criterios legales, ya que como característica principal de los convenios colectivos, es que estos únicamente pueden mejorar la legislación vigente.

Los convenios colectivos sectoriales se caracterizan por la voluntariedad entre ambas partes, tanto en un momento inicial al establecer las bases de la contratación, como en un momento posterior permitiendo la reversión del trabajo.

En dicha materia, podemos destacar algunas especificidades según el tipo de sector, ya que, en el ámbito de los seguros privados se establece un periodo mínimo de permanencia en el teletrabajo de tres meses, sin que exista durante dicho lapso temporal ningún derecho de reversión. Como consecuencia se delegará a la empresa la facultad de definir aquellos puestos de trabajo que se pueden desarrollar mediante el teletrabajo, previa consulta no vinculante a los representantes de los trabajadores.

Otra mención, la podemos establecer con respecto al sector de productos químicos industriales y droguerías, los cuales tienen un sector más disponible, al determinar que la reversibilidad del teletrabajo podrá hacerse por acuerdo individual o convenio colectivo.

La obligación del empresario de poner a disposición del teletrabajador “las herramientas necesarias” para el desarrollo del trabajo a distancia, con la correspondiente obligación del trabajador de mantenerlas y conservarlas es uno de los aspectos que no queda reflejado en la mayoría de los convenios colectivos.

Cabe mencionar la divergencia según el sector del convenio colectivo consultado, con respecto de la posibilidad por parte del empresario de acudir al lugar de trabajo donde se está desarrollando el trabajo a distancia, ya que, mediante algunos sectores se permite el acceso con la simple notificación previa al trabajador, otros exigen que el trabajador consienta dicha entrada ya que de lo contrario se considera una intromisión ilegítima si hacemos referencia a un domicilio particular.

Con respecto al ámbito de formación debemos resaltar su escasa regulación en los convenios colectivos sectoriales, ya que esta obligación empresarial de formar al trabajador se da en supuestos muy escasos y concretos. Esta regulación poco prominente en los sectores empresariales, no solo se va a producir de forma exclusiva con respecto a la formación sino también con la obligación de adoptar medidas para prevenir el aislamiento del teletrabajador en relación con otros trabajadores de la empresa.

3.2 Convenios Colectivos entre empresas y grupos de empresas.

Tras un análisis de los convenios colectivos sectoriales de la mayoría de empresas cotizantes en bolsa en el IBEX 35, podemos determinar que existen grandes diferencias de regulación entre unos colectivos y otros, ya que mientras algunos colectivos más desactualizados a penas

contemplan el supuesto del teletrabajo, otros reflejan una extensa regulación muy pormenorizada. Así vamos a proceder a destacar algunos de los convenios estudiados respecto a la regulación del teletrabajo:

- Convenio de Repsol: En su artículo 14, establece que el teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso de maternidad dentro de sus últimas cuatro semanas a tiempo parcial del 50%. Así mismo se establece que la dirección de la empresa podrá extinguir las situaciones de teletrabajo en cualquier momento, pudiendo regresar los teletrabajadores a desarrollar permanentemente su trabajo en los locales del empleador. Se establece en dicho convenio la meta de seguir avanzando en la conciliación laboral, familiar y personal, lo que permite una mejora del clima laboral a través de la utilización de la modalidad del teletrabajo.
- Convenio de Mapfre: Se caracteriza por una única mención escueta en su artículo 13, estableciendo el teletrabajo como una forma de organización flexible de las horas de trabajo, en favor de una mayor conciliación del trabajador. Como consecuencia la empresa se compromete a implantar dicho teletrabajo de acuerdo con los requisitos y criterios que en cada caso se establezcan. Se establece que la duración del tiempo de trabajo no podrán superar aquellas horas que puedan conllevar al teletrabajador problemas psicológicos derivados del aislamiento del teletrabajo.
- Convenio de Acciona: Se recoge en su artículo 40, en materia de conciliación laboral, el uso del teletrabajo cuando la tecnología disponible y el tipo de trabajo a realizar lo permita, permitiendo una mayor conciliación laboral, personal y familiar.
- Convenio de Endesa: Incluye el teletrabajo como medida de apoyo en materia de conciliación de la vida laboral, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres. Este convenio que goza de un pleno desarrollo de la regulación del trabajo a distancia como así regula su Capítulo Quinto, en el que se establece la nota de voluntariedad, por la que se indica que el rechazo por parte del trabajador a prestar sus servicios no es motivo de rescisión de la relación laboral ni de la modificación de las condiciones de empleo de este trabajador en tenor al Real Decreto 28/2020. También en dicho convenio se establece que la decisión de pasar al teletrabajo será reversible por acuerdo individual o colectivo, lo que permite una mayor flexibilización en la toma de decisiones del cambio a una modalidad caracterizada por su presencialidad.

Una vez destacados los principales convenios en el ámbito nacional, podemos reflejar alguna de las peculiaridades más importantes de estos, como por ejemplo, en lo relativo al Convenio de Repsol, se establece un derecho individual a la reversibilidad, tanto por parte del teletrabajador como por parte de su superior, pudiendo fijarse en cualquier momento, si se produjese por la intención de una de las dos partes.

Con respecto a los medios necesarios para realizar la actividad a distancia, deberán ser proporcionados por la empresa como así refleja en Convenio de Inditex o el Convenio de Repsol, determinando que para la prestación de su trabajo, el empleador pondrá a disposición de la persona que teletrabaja los medios materiales relativos que permitan el desarrollo de la prestación laboral como el ordenador, telefonía, línea ADSL y software, siempre que estos sean conservados y custodiados con la debida diligencia, impidiendo el acceso a programas utilizados por razones de su cargo.

Con respecto a la equiparación de las condiciones laborales de los teletrabajadores con respecto de los trabajadores presenciales, aunque el Real Decreto 28/2020 hace una remisión insuficiente, cabe mencionar el Convenio de Endesa, en el que se establece una regulación muy detallada en dicho aspecto, al determinar que los teletrabajadores tendrán los mismos derechos garantizados en la ley y en el Convenio, en cuanto a las condiciones de empleo, proporcionando por parte de la empresa, los medios necesarios para que dichos teletrabajares puedan acceder a la formación profesional en su ámbito laboral.

CAPITULO IV: TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN

4.1 Teletrabajo en las Administración General del Estado

Como antecedentes normativos de la regulación del teletrabajo aplicable al personal dependiente de la Administración General del Estado, se ha venido aplicando desde su inicio el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. (Vidal, 2020)

Con respecto a los precedentes normativos en los que se incluya alguna referencia al teletrabajo en dicho ámbito público, debemos mencionar la Ley 11/2007, de 22 de Junio, relativa al acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, en la que se faculta al Ministerio de Administraciones Públicas para poder establecer y concretar condiciones de teletrabajo en la Administración General del Estado. Esta habilitación no fue utilizada, a pesar de que se desarrolló una prueba piloto del teletrabajo mediante la Orden APU/1981/2006, de 21 de junio, por la que se promueve la implantación de programas piloto de teletrabajo en los departamentos ministeriales.

Como consecuencia de la crisis sanitaria, derivada por el Covid-19, la prestación y desarrollo del ámbito laboral del teletrabajo y trabajo a distancia no solo se ha desarrollado en el ámbito privado sino también en el ámbito de las Administraciones Públicas, lo que ha generado la urgencia de contar una regulación concreta en dicho aspecto. Ante esto, se publica en un primer momento la Resolución de 17 de Junio de 2020 por parte de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública, tras la vuelta a la normalidad después del confinamiento durante el estado de alarma. En dicha resolución se establece la regulación concreta del teletrabajo, en el periodo situado entre el levantamiento del Estado de Alarma y el fin de la crisis sanitaria de la COVID-19 por lo que se prevé la utilización de dos modalidades en la prestación de los servicios públicos, atendiendo a la modalidad presencial como por la no presencial, junto con sus características principales. (Jose Luis Dominguez Álvarez, 2020)

Con respecto a la modalidad presencial, será la modalidad ordinaria, la cual, podrá complementarse con una modalidad no presencial de hasta el 20 por 100 de la jornada semanal. En el supuesto de la existencia de turnos de trabajo, deberá reorganizarse los turnos y gozará de prioridad el personal que no pueda acogerse al teletrabajo o trabajo a distancia “por la naturaleza de sus funciones” y tenga a su cargo personas dependientes o con discapacidad o menores de 14 años o al cuidado de personas mayores.

La modalidad no presencial realizada sin la presencia física en los centros o lugares de trabajo, deberá compaginarse con una modalidad presencial, dependiendo de las características individuales de cada trabajador, ya que si forma parte de los colectivos definidos por las autoridades sanitarias, como colectivos vulnerables, podrán realizar hasta un 20% de la jornada semanal de forma presencial. Cabe matizar que dentro de este grupo de “vulnerabilidad” se incluyen aquellos empleados públicos que tengan a su cargo menores de hasta 14 años o que dependan de ellos personas mayores o con discapacidad. En el resto de los grupos de personal se exigirá un mínimo de un 20% de la jornada semanal presencial.

La modalidad no presencial tendrá carácter voluntario y podrá ser reversible si se modifican las circunstancias que conllevan el disfrute de dicha modalidad, como por ejemplo por razones relativas a las necesidades del servicio o por solicitud del empleado público, debiendo contribuir a la mejora de la conciliación del ámbito profesional a la vida personal y familiar junto con la promoción de la ruptura de la brecha de género a través de garantizar la plena igualdad entre el hombre y la mujer. Dicha modalidad solo se podrá desarrollar en aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza lo permita y siempre que se garantice que la prestación de servicios se realiza correctamente, debiendo contribuir a la promoción de la identificación de

objetivos. En el supuesto de progenitores con hijos a cargo, en los que ambos sean empleados públicos en activo, no podrán disfrutar de esta medida de manera “coincidente”.

Se garantiza a través de dicha Resolución que el personal que preste sus servicios en modalidades no presenciales tendrá los mismos derechos y deberes que el resto del personal presencial, por lo que no podrán sufrir menoscabo de la jornada y horario de los empleados públicos tanto desarrollen la actividad de forma presencial o no presencial.

4.2 Teletrabajo en las Administraciones Autonómicas

Mientras que en el ámbito de la Administración General del Estado carece de regulación concreta con respecto a la modalidad laboral de teletrabajo, en algunas Administraciones Autonómicas sí que existe una normativa reguladora del teletrabajo. (Godino Reyes, 2020)

Podemos mencionar las siguientes Comunidades Autónomas:

1º) En la comunidad de Castilla y León, debemos mencionar el Real Decreto 9/2011 de 17 de Marzo, por el que se regula la jornada de trabajo no presencial para favorecer la conciliación personal con el ámbito personal y familiar, estableciendo como criterios de concesión, para los casos que hubiera varios empleados públicos interesados en prestar el servicio mediante una jornada no presencial y no fuese posible su otorgamiento a todos. Posteriormente se dicta el Decreto 16/2018, de 7 de Junio en el que se promueve la implantación de la administración electrónica a través de la modalidad laboral del teletrabajo, en aquellos lugares en los que existan los medios tecnológicos necesarios para su prestación.

2º) En el País Vasco, se promulga el Decreto 92/2012, de 29 de Mayo, por el que se aprueba el Acuerdo sobre la prestación del servicio en modalidad no presencial, basado en la fórmula del teletrabajo del personal empleado público perteneciente a Euskadi y sus organismos autónomos, en el que se establecen como criterios de concesión dentro del funcionariado en supuestos en los que no se puedan cubrir la totalidad de las ofertas recibidas para el desarrollo de dicho ámbito laboral de trabajo a distancia.

3º) En La Rioja, el Decreto 45/2013 regula la prestación del servicio de la modalidad no presencial a través del desarrollo del teletrabajo para el personal funcionario y laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja y sus organismos autónomos.

4º) En la Comunidad Autónoma Valenciana, la Ley 10/2010 de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana establece que para garantizar el acceso de los ciudadanos a los servicios públicos, incorporará fórmulas telemáticas haciendo especial referencia a la

implantación del teletrabajo, en la que la delimitación al ámbito donde pueda ser posible desarrollar el teletrabajo, será delimitada reglamentariamente.

5º) En las Islas Baleares, se promulga el Decreto 36/2013, de 28 de Junio, por el que se regula la modalidad de prestación de servicios mediante el teletrabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

4.3 Nuevo art. 47 bis del EBEP.

En el Real Decreto Legislativo 28/2020 (BOE, Real Decreto Ley 28/2020, 22 de Septiembre de 2020) se opta por excluir al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas de su ámbito aplicativo, como así refleja su disposición adicional segunda relativa al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, en el que establece que ‘las previsiones contenidas en el presente real decreto-ley no serán de aplicación al personal laboral al servicio.

Una semana después de la publicación del real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre se publica el del Real Decreto Ley 29/2020, de 29 de septiembre relativa a las medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19. Esta normativa surge con motivo de la necesidad de una regulación específica y separada en el ámbito de la Administración Pública, en la que la prestación del trabajo a distancia no se considerará como una modalidad ordinaria debido a la diversidad de los servicios que la Administración Pública realiza con los ciudadanos, lo que conlleva que cada administración competente determine de forma concreta el porcentaje de la prestación de servicios que puede desarrollarse en el que la modalidad del teletrabajo, no permitiendo que sea absoluta, ya que se debe permitir una combinación entre un régimen de presencialidad y el teletrabajo.

Dicho Real Decreto con vigencia desde el 30 de Septiembre, introduce un nuevo artículo, el 47 bis del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) por el que se determina la regulación del teletrabajo en todas las Administraciones Públicas, siendo su ámbito de aplicación no solo lo referido a la Administración General del Estado sino también a las Administraciones Autonómicas y a la Administración Local. (Bustos, 2020)

El artículo 47 bis se caracteriza por su inconcreción, limitándose a matizar principios generales sin un análisis concreto. En este, se recoge la definición del teletrabajo, la cual, difiere del art 2 del Real Decreto Legislativo 28/2020, ya que desaparece en el EBEP el

carácter cuantitativo del uso exclusivo del teletrabajo, ya que define el teletrabajo como “aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación”. (BOE, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.),

En su apartado segundo, se determina la posibilidad de reversibilidad al trabajo presencial, salvo supuestos debidamente justificados, en los que no se pueda acudir al trabajo presencial, en los que la ley determina como “supuestos excepcionales” en los que cabe incluir recomendaciones médicas, con respecto de trabajadores que atraviesan una larga enfermedad. También podemos extraer de dicho artículo, la posibilidad de que se puedan desarrollar distintos tipos de teletrabajo ya sea en su totalidad o compartidos con trabajo presencial, permitiendo la compatibilidad de la modalidad presencial con el teletrabajo.

Este nuevo precepto legal señala que la negociación colectiva, contemplará los criterios, mediante los cuales, se podrá acceder a este tipo de modalidad laboral, basándose en elementos objetivos, como por ejemplo circunstancias familiares o personales y preferencias en cuanto al régimen de acceso al teletrabajo.

Este artículo 47 bis, sienta los principios básicos de regulaciones más detalladas que deben ser el resultado de la negociación colectiva, como por ejemplo la concreción de la garantía del servicio público, voluntariedad, reversibilidad o dotación de medios. Sobre la base de esta regulación, las Administraciones Públicas establecen la equiparación de derechos y deberes de los teletrabajadores con los trabajadores presenciales, sin realizar una concreción sobre dicha equiparación por lo que habrá que estar a lo dispuesto en su desarrollo reglamentario o convencional. Uno de los preceptos que la Doctrina más ha criticado, se ubica al final del apartado segundo en el que se refleja que “el teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento” por lo que se permite su reversibilidad por parte de la administración, cuando no se demuestre una mejora en la organización. (García E. M., 2020)

En el apartado cuarto de dicho artículo 47 bis se determina que la Administración proporcionará y mantendrá los medios tecnológicos necesarios para el desarrollo de la actividad del teletrabajo, por lo que la Administración Pública solo se encargará de los medios tecnológicos tanto de proporcionar los medios al teletrabajador en su inicio como de su mantenimiento siempre que estos se utilicen para el desarrollo del teletrabajo.

CONCLUSIONES

Ante el impacto de las nuevas tecnologías y a la “virtualización de las relaciones laborales” como así refleja la exposición de motivos del Real Decreto Ley 28/2020, se ha incentivado la creación de un marco jurídico lo suficientemente detallado y específico, lo cual, permita dar respuesta y garantías a las nuevas necesidades que puedan surgir en el desarrollo del trabajo a distancia o teletrabajo, permitiendo una mayor protección de los derechos de los trabajadores matizando las obligaciones del empresario en materia de control, suministro de equipos y prevención de riesgos laborales.

Con la peculiaridad de que en materia de control empresarial, la mayor parte de la doctrina (Nieto, 2020) ha destacado la necesidad de una codificación mucho más elaborada sobre las nuevas formas de control actuales, detallándose no solo aquellas que afecten al teletrabajador sino también aquellas correlativas a trabajadores presenciales.

Desde mi punto de vista y tras consultar con numerosos abogados laboristas, me han resaltado la importancia de la figura de los Convenios o Acuerdos Colectivos para la concreción o regulación de determinados derechos y obligaciones en materia de teletrabajo, lo que sin duda planteará problemas de indeterminación e interpretativos en los casos en los que no exista un convenio o acuerdo determinado.

Debo destacar la importancia que se hace sobre el concepto legal restringido de “trabajo a distancia regular”, adoptado como único supuesto de trabajo a distancia aplicable en dicha legislación y a sus garantías establecidas, siendo ello, un problema a efectos interpretativos en aquellos supuestos en los que nos encontramos con un trabajo a distancia irregular y no poseemos de los medios para determinar quién deberá asumir y en qué términos el mantenimiento de dichos equipos.

Otro de los aspectos, que tras el análisis del Real Decreto Ley 28/2020, he considerado que no contiene una referencia directa es en lo relativo a los problemas de conciliación, que pese a que la Exposición de Motivos establece que el teletrabajo es una de las vías a través de las cuales, el trabajador puede ejercer su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral de acuerdo con el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se ha podido observar que su concreción se va a determinar de acuerdo a futuras intervenciones del legislador por lo que será la negociación colectiva quien tendrá un papel protagonista en dicho ámbito, matizando la brecha de género existente entre hombre y mujeres, generando que las mujeres sean más propicias a optar por esta modalidad de trabajo debido a que no han podido acceder a un empleo regular, debido a sus responsabilidades familiares o que han optado por trabajar

desde su domicilio debido a normas culturales y sociales. En un ámbito más reducido, el libro blanco del teletrabajo de Repsol constata también estas diferencias, en las que resalta el incremento de la incorporación de las mujeres al teletrabajo (37% hombres frente al 67% de mujeres).

Tal como se señalaba en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 2 del Real Decreto Legislativo 28/2020, la nota más característica del trabajo a distancia es su flexibilidad y libertad al poder realizar la prestación de servicios en el domicilio de la persona trabajadora, sin que sea necesario una vigilancia intensiva del empresario, como así ha reconocido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 28 de Febrero de 2017 en el que se reconoce la no supervisión continua de la actividad desempeñada por el teletrabajador por parte del empleador. (García E. M., 2021)

Por lo que a pesar de la regulación actual desarrollada tanto en el ámbito nacional a través del Real Decreto Legislativo 28/2020, junto con la regulación en el ámbito comunitario a través del Acuerdo sobre el Marco Europeo del Teletrabajo, el teletrabajo sigue siendo una materia que debido a su complejidad, no se ha concretado y desarrollado plenamente, lo que permite que su regulación dependa de los acuerdos o de la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores basados en los principios de autonomía de la voluntad y buena fe.

Por último, cabe resaltar que los mecanismos actuales, que permiten garantizar el cumplimiento de las condiciones en materia de seguridad y salud laboral contravienen los derechos fundamentales recogidos en nuestra Constitución Española, por lo que provoca que el cumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales genere problemas interpretativos atendiendo a las características del centro de trabajo donde desarrolle su modalidad el teletrabajador por lo que si es desarrollado en un domicilio particular dicho teletrabajo y no contamos con el permiso para poder acceder no vamos a poder garantizar el cumplimiento íntegro de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

Normativa legal citada:

- (2002). *Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo*,.
- BOE. (1 de Enero de 2017). *Convenio Colectivo de Ence Energía y Celulosa S.A.*
- BOE. (16 de Mayo de 2018). *XII Convenio Colectivo Repol Petroleo, S.A.*
- BOE. (1985). *Ley Orgánica del Poder Judicial 6/1985* . Madrid.
- BOE. (2015). *Reglamento (UE) n.º 1215/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la competencia judicial, el reconocimiento y la ejecución de resoluciones judiciales en materia civil y mercantil.*
- BOE. (2018). *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales*. . Madrid.
- BOE. (22 de Septiembre de 2020). *Real Decreto Ley 28/2020*.
- BOE. (29 de Marzo de 2019). *Convenio Colectivo de Mapfre Grupo Asegurador*.
- BOE. (4 de Julio de 2019). *Convenio Colectivo del Grupo Acciona Energía*.
- BOE. (4 Marzo de 2013). *Convenio Colectivo de Bankinter*.
- BOE. (s.f.). *Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*. Madrid.
- BOE. (s.f.). *Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público*.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, d. 2. (s.f.). *"Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social"*. Madrid.

Referencias bibliográficas:

- (2002). *Acuerdo Marco Europeo del Teletrabajo*,.
- AEMA. (2021). *Estrategia de la AEMA y Eionet para 2021-2030*.
- Albelleira, F. J. (2020). *"La nueva reguación del trabajo a distancia"*. Valencia: Tirant lo blanch "abogacía práctica".
- Alonso Zarzuelo, M. J. (2017). *"Teletrabajo y Trabajo a distancia en la reforma laboral de 2012"*. Valladolid: Universidad de Valladolid, Facultad de Ciencias del Trabajo.
- Banco España, d. (2020). *"El impacto de la crisis del Covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres"*. Madrid.
- Bustos, M. Á. (2020). *"Nuevas oportunidades para lograr la conciliación en el sector"*. En J. L. Álvarez. WOLTERS KLUWER.
- Cairos Barreto, D. M. (2021). *"El papel y alcance de la negociación colectiva en la nueva regulación del trabajo a distancia"*. WALTERS KLUWER .

- Calvo, C. P. (2020). "El teletrabajo debe quedarse para siempre". *WOLTERS KLUWER*.
- CE/593/2008, R. (2008). "*Ley aplicable a las obligaciones contractuales*". Parlamento y Consejo Europeo.
- Consuelo León, L. (2020). "*Teletrabajo y Conciliación en el contexto de la COVID-19*". Navarra: THOMSON REUTERS PROVIEW.
- Duque, M. J. (2021). *La nueva regulación del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo*. Madrid: Sargadoy Francis Lefebvre.
- Estatuto de los Trabajadores*. (1980). Madrid.
- Eurostat. (2020). "*La utilización del trabajo a distancia*". Luxemburgo.
- García, E. M. (2021). "Teletrabajo: control y registro horario". *ARANZADI*.
- Godino Reyes, M. (2020). "*La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*". Madrid2: Francis Lefebvre.
- Gomez, R. A. (2020). El RDL 28/2020 del "teletrabajo" y otras medidas urgentes. *ARANZADI DIGITAL*.
- Gonzalez, G. G. (2021). *La nueva regulación del trabajo a distancia y teletrabajo*. Barcelona.
- Group, T. Adecco. (2020). "*Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo*".
- Hernandez, J. R. (2021). Pequeño resumen acerca de la normativa de trabajo a distancia. *Diario de la Ley*.
- IBERLEY. (15 de Enero de 2019). "*Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Cataluña relativa a utilización de medios de control*". Cataluña.
- IBERLEY. (3 de Febrero de 2016). "Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leon". pág. 23.
- INE. (2019). "*Estudio de las labores ocupacionales de la población activa*".
- INE. (2020). *Evolución demográfica en la actualidad*. Madrid.
- Jalón, L. L. (2019). Aspectos positivos y negativos del teletrabajo. *ARANZADI* .
- Jose Luis Dominguez Álvarez, M. á. (2020). Nuevas oportunidades para lograr la conciliación en el sector público "el auge dle teletrabajo". *WOLTERS KLUWER*.
- Lamelas, V. A. (2020). Derecho de conexión versus derecho de desconexión. Madrid.
- Macias, E. A. (s.f.). *El nuevo marco legal del teletrabajo*. Alicante: WOLTERS KLUWER.
- Mella Mendez Lourdes, V. S. (2015). *Trabajo a distancia y el trabajo: estudios sobre su régimen jurídico en el derecho español y comparado*. Aranzadi Derecho Laboral.
- Morros, D. M. (2020). El control de la jornada y el teletrabajo. *ARANZADI DIGITAL*.

- Morros, D. M. (2021). *El control de la jornada y el teletrabajo*. Madrid: ARANZADI.
- Nieto, L. F. (2020). "El teletrabajo: De actor secundario a protagonista en el escenario del Covid-19". *WOLTERS KLUWER*.
- Pons, F. T. (2021). *Desconexión digital en el trabajo*. Madrid: ARANZADI.
- Rábano, F. (2021). *Teletrabajo "autogestión y liderazgo de equipos"*. Madrid: Social Business.
- Romero, M. B. (2021). *El teletrabajo en España: aspectos teórico-prácticos de interés*. WOLTERS KLUWER.
- Sala Franco, T. (2020). "EL TELETRABAJO". En A. T.-P. López. *C/ Artes Gráficas, 14*, Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Trabajo, E. I. (2020). "*Prevención de riesgos laborales en época de Covid-19*".
- Varela, A. (2020). *Guía práctica del teletrabajo*. Madrid: Rama empresas.
- Vidal, P. (2020). ¿Porqué es necesaria una ley del teletrabajo en España? Madrid: Actualidad Jurídica Aranzadi.
- Villanueva, F. J. (2020). "La ordenación del tiempo de trabajo de los teletrabajadores". Madrid.
- Zaruelo, M. J. (2017). *Teletrabajo y Trabajo a Distancia en la Reforma Laboral de 2012*. En Juan José Mediavilla Merino. Valladolid.