



GRADO EN COMERCIO

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La nueva regulación del teletrabajo por el Real Decreto-ley
28/2020, de 22 de septiembre”**

Paula López Díez

FACULTAD DE COMERCIO VALLADOLID,

Junio de 2021



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID
GRADO EN COMERCIO

CURSO ACADÉMICO 2020/2021

TRABAJO FIN DE GRADO

**“La nueva regulación del teletrabajo por el Real Decreto-ley
28/2020, de 22 de septiembre”**

Trabajo presentado por: Paula López Díez

Tutora: Ana María Murcia Clavería

FACULTAD DE COMERCIO

Valladolid, junio de 2021

LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	5
II.	CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TELETRABAJO.....	7
1.	Cuando surge el teletrabajo y su relación con las TIC	7
2.	Definición de teletrabajo	10
3.	Tipos de teletrabajo	13
4.	Ventajas e inconvenientes del teletrabajo	14
5.	Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia.....	17
III.	ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN LABORAL DEL TELETRABAJO	18
1.	Antecedentes normativos del vigente art.13 del ET	18
2.	La regulación del teletrabajo tras la reforma por el RDL 28/2020.....	21
2.1	Finalidad de la nueva regulación.	21
2.2	Ámbito de aplicación y definiciones	23
2.3	Condiciones del acuerdo	24
2.3.1	Limitaciones y exclusiones del RDL	24
2.3.2	Igualdad de trato y no discriminación	26
2.3.3	Voluntariedad.....	27
2.3.4	Obligaciones formales.....	29
2.3.5	Contenido.....	30
2.3.6	Derechos de las personas trabajadoras a distancia.....	31
2.3.7	Facultades de organización, dirección y control empresarial.....	37
IV.	IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL TELETRABAJO.....	38
1.	Uso del teletrabajo antes, durante y después del estado de alarma.	38
2.	Teletrabajo en España.....	45
3.	Situaciones excepcionales- PLAN MECUIDA.....	47
4.	Teletrabajo y mujer	50
V.	CONCLUSIONES	52
VI.	BIBLIOGRAFÍA	55
VII.	OTROS DOCUMENTOS.....	56
VIII.	WEBGRAFÍA.....	57

TABLAS E ILUSTRACIONES

Tabla 1: Evolución de los usuarios de internet en España por frecuencia de uso	9
Tabla 2: Evolución de los hogares con ordenador en la vivienda por tamaño en España	10
Tabla 3: Ocupados que trabajan normalmente desde casa por situación profesional. 2018	40
Tabla 4: Porcentaje de ocupados que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018.....	40
Tabla 5: Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizan el teletrabajo	41
Tabla 6: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por sector de actividad.	42
Tabla 7: Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizarán el teletrabajo en el primer semestre de 2021, por sector de actividad.....	43
Tabla 8: Fórmulas implementadas por los establecimientos para intentar mantener o recuperar el nivel de actividad anterior a la crisis.....	43
Tabla 9: Porcentaje de personas que trabajan desde su hogar en la UE	46
Tabla 10: Variación interanual del número de teletrabajadores. 4º trimestre de 2020 ..	47
Ilustración 1: Jack Nilles	7
Ilustración 2: Ocupados que trabajan normalmente desde casa. 2019	38
Ilustración 3: Ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa. 2019	39

I. INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo de fin de grado es estudiar un tema de gran actualidad: la nueva regulación laboral del teletrabajo establecida por el Real Decreto Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia (en adelante RDL 28/2020).

El teletrabajo en los últimos años estaba siendo cada vez más implantado debido a sus amplios beneficios, entre ellos, la posibilidad de conciliar el trabajo con la vida personal y familiar, una mayor flexibilidad en la organización del trabajo, gran ahorro de tiempo y costes, aparte de contribuir al cuidado del medioambiente al evitar los desplazamientos.

La pandemia de la COVID-19 obligó a introducir esta modalidad de trabajo originado por la necesidad de continuar con el desarrollo de las actividades productivas, evitando así el contacto físico entre las personas para prevenir posibles contagios.

La nueva regulación del trabajo a distancia ha modificado la regulación que sobre trabajo a distancia contenía el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, (en adelante ET) dando nueva redacción al art.13, con el fin de completar dicha regulación, que era a todas luces insuficiente.

La metodología que se ha seguido ha sido el método multidisciplinar y el estudio de la nueva regulación a través de la doctrina y de la jurisprudencia. Se analiza el impacto de la pandemia en el teletrabajo recurriendo a bases de datos e informes y plasmándolo todo ello en algunas tablas.

El trabajo se inicia con algunas consideraciones generales sobre el teletrabajo, su historia, la gran influencia de las tecnologías de la información (en adelante TIC) en su desarrollo, los diferentes tipos de trabajo a distancia, así como las ventajas e inconvenientes de esta modalidad de trabajo. También se expone la diferencia que existe entre trabajo a distancia y teletrabajo.

En la segunda parte del trabajo se examina detalladamente la nueva regulación laboral del teletrabajo y el porqué de la necesaria actualización del artículo 13 del ET cubriendo la insuficiencia normativa, pues, como ya se ha mencionado, la anterior regulación

resultaba insuficiente en aspectos cruciales de su regulación, como son las responsabilidades del empresario en esta forma de prestación del trabajo por cuenta ajena. En el trabajo, se estudian las condiciones del acuerdo del teletrabajo, los derechos de los trabajadores a distancia y las facultades de organización, dirección y control empresarial contenidas en el RDL 28/2020, caracterizado por su gran extensión y la necesidad de acuerdo mediante negociación colectiva.

Como se ha avanzado, se estudia el impacto que ha tenido la pandemia en el teletrabajo, tanto numéricamente como la situación post-pandemia, así como los efectos que sobre el teletrabajo puede suponer la activación del llamado plan MECUIDA adoptado por el Real Decreto Ley 8/2020, motivado por la pandemia del Covid-19.

También se aportan datos del teletrabajo en España haciendo una comparativa con los países europeos.

Por último, se concluirá con las consecuencias que ha tenido la implantación del teletrabajo en los roles de género y la gran desigualdad que ha provocado entre hombre y mujeres, en lugar de suponer un avance hacia la igualdad de oportunidades, tal y como se concibió en su origen.

II. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL TELETRABAJO

1. Cuando surge el teletrabajo y su relación con las TIC

El origen del concepto de teletrabajo se sitúa en el contexto de la crisis del petróleo en Estados Unidos en la década de los 70, más concretamente en el año 1973 como respuesta a esta crisis ya que el precio del petróleo había sufrido una gran inflación.

Fue el físico de la NASA Jack Nilles el que creó la idea de *'telecommuting'*, a través de la cual era posible llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo. Esta iniciativa pretendía reducir así el consumo de combustible producido por los traslados de los trabajadores a su centro de trabajo y viceversa. Como consecuencia supondría menores costes para la empresa y una reducción de la contaminación medioambiental.

A pesar de todo el esfuerzo realizado, no se obtuvieron las respuestas deseadas debido a que las tecnologías no estaban lo suficientemente desarrolladas para su difusión.

Ilustración 1: Jack Nilles



<https://blog.virtualianet.com/wp-content/uploads/2016/05/Jack-Nilles-Teletrabajo.jpg>

En los años 80 se pudo apreciar un gran repunte del teletrabajo debido al avance de las tecnologías de la información (en adelante TIC) que contribuyeron a su desarrollo.

Hernández Gorrín define el concepto de TIC como el conjunto de recursos necesarios para tratar información a través de ordenadores y dispositivos electrónicos, aplicaciones informáticas y redes necesarias para convertirla, almacenarla, administrarla y transmitirla (Hernández Gorrín, 2011).

El teletrabajo brindó a su vez dos grandes ventajas, por una parte, una reducción del uso de los medios de transporte con lo que se lograba un aprovechamiento del tiempo y, por otra parte, una reducción de los niveles de polución en las ciudades.

A partir de los 90 el teletrabajo empezó a crecer con gran rapidez gracias a la difusión de los ordenadores e Internet que cada vez iban ocupando un lugar más importante en la sociedad y en este caso, en las empresas como instrumento de trabajo.

El correo electrónico comenzó a usarse de manera más generalizada como herramienta de trabajo y años después empezó a difundirse el uso de los teléfonos móviles, o aplicaciones como Google, Amazon o Messenger. El precio de los ordenadores comenzaba a ser más asequible para todo el mundo y esto hacía posible un mayor número de conexiones.

La globalización también favoreció la difusión del teletrabajo como consecuencia del potencial desarrollo de las tecnologías. Las empresas conseguían ser cada vez más eficientes y rentables.

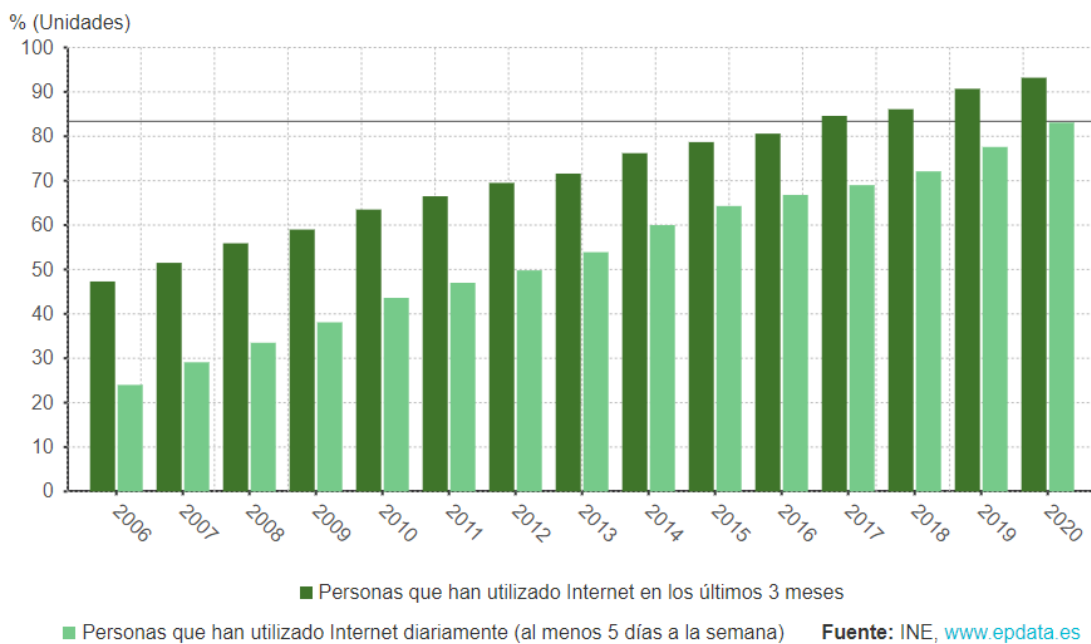
Paulatinamente las TIC pasaron a ser imprescindibles en el ámbito laboral y cada vez el teletrabajo iba ganando más alcance. Como consecuencia, el estilo de vida de la sociedad se ha visto revolucionada por ellas, así como el 'know how' de las empresas. Tras la crisis económica en el año 2008 su difusión fue mayor pues permitía a las empresas tener un modelo de negocio más sostenible y crear mayor valor añadido (Hernández Gorrín, 2011).

No obstante, cabe destacar que estas grandes ventajas que nos ha brindado la creación de las TIC tendrán una repercusión positiva siempre y cuando se empleen de una correcta manera. La educación digital es un elemento de creciente importancia para un uso responsable de las nuevas tecnologías, en este caso, por parte de las empresas y los trabajadores de estas (Bayón, Zerbi, 2020).

Actualmente el acceso a Internet es un elemento de gran referencia a la hora de calcular la riqueza de un país, así como el número de ordenadores conectados a la red.

Tabla 1: Evolución de los usuarios de internet en España por frecuencia de uso

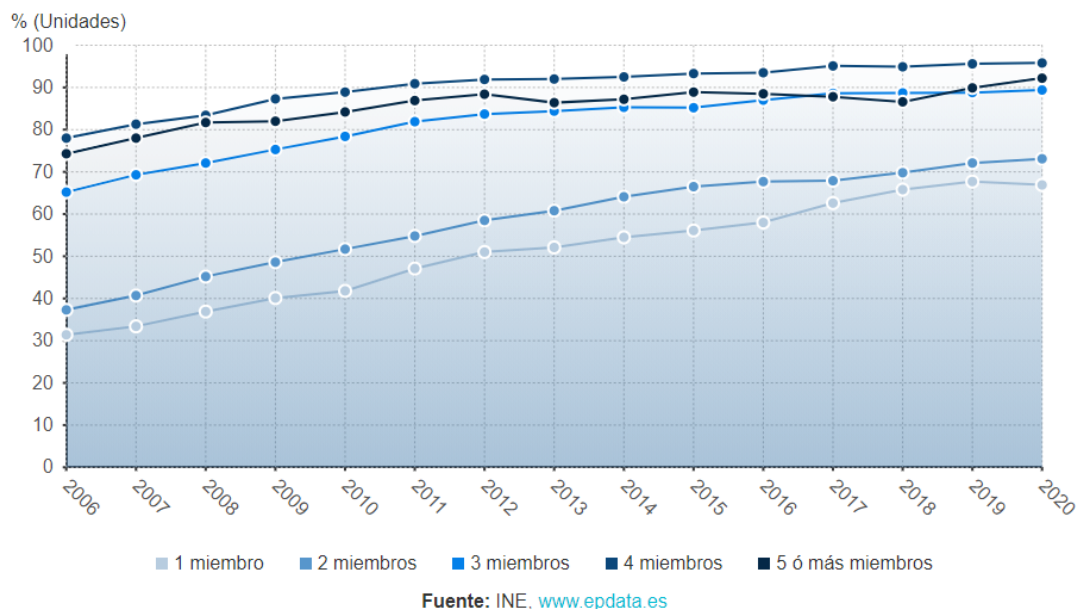
Evolución de los usuarios de internet en España por frecuencia de uso



Como se puede observar, el uso de la red aumenta en todos los grupos de edad respecto al año anterior, en 2019 el mayor aumento se dio en la franja de 65 a 74 años, con 6,1 puntos más.

Tabla 2: Evolución de los hogares con ordenador en la vivienda por tamaño en España

Evolución de los hogares con ordenador en la vivienda por tamaño en España



Según el Instituto Nacional de Estadística (en adelante INE), el porcentaje de hogares con al menos un miembro de edades comprendidas entre 16 a 74 años que dispone de algún tipo de ordenador, ya sea de sobremesa, portátil o tablet es del 81,4%. Respecto al año 2019, esto supone un aumento de 0,5 puntos.

2. Definición de teletrabajo

La palabra teletrabajo proviene de la formación de los vocablos “*tele*”, que proviene del griego y significa lejos, y de “*tripaliare*”, procedente del latín y que significa trabajo, con lo que teletrabajo quiere decir trabajar a distancia.

Según Nilles, creador del concepto de “*telecommuting*”, teletrabajo es “cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información”. Es decir, enviar trabajo al trabajador para que realice las labores desde su domicilio en vez de que el trabajador tenga que desplazarse al centro de trabajo, pudiendo así ahorrar costes en los desplazamientos (Nilles, 1976, página 46), (Navarrete Rojas, 2014).

De ello se desprende que el teletrabajo sea una forma de organización y/o realización del trabajo mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información como herramienta principal de trabajo, siendo el domicilio o un establecimiento diferente a las oficinas centrales el lugar de trabajo del trabajador (Elaboración propia).

Según Thibault (1998), el concepto de teletrabajo ha de cumplir tres requisitos o características principales:

En primer lugar, la persona que contrata el trabajo o cliente ha de estar lejos y no puede vigilar físicamente el trabajo que se está llevando a cabo porque la persona que lo está realizando se encuentra en otro lugar.

En segundo lugar, para que sea teletrabajo no solo es necesario que se realice a distancia, sino que también ha de hacerse mediante el uso de las TIC.

Por último, después de cumplir estos dos requisitos, el teletrabajo ha de realizarse con el propósito de que sea una nueva forma de trabajo y de organización diferente al modelo tradicional.

Este autor no se basa en la noción cuantitativa de teletrabajo como la fijación de porcentajes o días a partir de los cuales se puede considerar teletrabajo o no, si no a partir de qué momento se puede diferenciar a una persona como trabajador o teletrabajador según las condiciones en las que desempeñe su trabajo (Thibault, 1998).

Los autores Gray, Hodson y Gordon aportan su propia definición, al señalar que “el teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial” (Gray, M; Hodson, N; Gordon, G; 1995).

Por su parte, el órgano internacional del trabajo (en adelante OIT), encargado de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones internacionales, define teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de la oficina central o instalaciones de producción, como puede ser el domicilio del trabajador, separando así

al trabajador del contacto personal y a su vez las nuevas tecnologías hacen posible esta separación facilitando la comunicación (Cataño Ramírez; Gómez Rúa, 2014).

En el ámbito europeo, Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante AMET) el teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las TIC, en el marco del 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.

Como se puede observar, se podrían añadir otras definiciones de este concepto de trabajo, pero no existe mucha diferencia entre ellas. Se puede apreciar que hay dos elementos clave que se repiten y coinciden: el lugar de trabajo y el uso intensivo de las TIC (Nogler, 2000).

- El lugar de trabajo, pudiendo ser prestado en la empresa, se efectúa en un espacio distinto a la sede de la empresa, puede tratarse del domicilio del trabajador o bien de otro espacio elegido por este, caracterizándose porque no sea posible la vigilancia física, no siendo necesario que se lleve a cabo exclusivamente en ese lugar, se da más importancia a que sea habitual y preponderante.

- Uso de las TIC como herramienta principal de trabajo.

3. Tipos de teletrabajo

1. Según el lugar de trabajo:

- a) Teletrabajo en casa: es el que se presta desde el domicilio del trabajador en vez de realizarlo desde una oficina. Generalmente implica el uso de la informática y herramientas para la comunicación. Esta modalidad es la más común y la que se encuentra en mayor crecimiento dentro del teletrabajo. Uno de los inconvenientes que se ha observado es la posibilidad de aislamiento del trabajador al no estar en contacto con otras personas.
- b) Teletrabajo en oficinas remotas: centros de trabajo que son compartidos por varias empresas, mayoritariamente PYMES, se caracterizan por el uso compartido de las nuevas tecnologías tanto informáticas como de telecomunicación. En este caso el teletrabajador no se desplaza desde su hogar a la sede de su empresa si no que el trabajo lo desempeña en un centro específico, este puede realizar su trabajo en casa y si es necesario desplazarse al centro para hacer uso de equipamiento que en su casa no disponga. Puede ser una manera de evitar así el aislamiento.
- c) Televillage: este tipo de teletrabajo supone combinar un estilo de vida en el campo con acceso a las nuevas tecnologías.
- d) Teletrabajo móvil o nómada: el trabajo no se realiza siempre en el mismo sitio, es decir no tiene un lugar específico o determinado de trabajo, el teletrabajador se desplaza y trabaja en el lugar en el que se encuentre en ese momento.

Generalmente disponen de un ordenador portátil y han de estar localizables en todo momento y recibir y transmitir información a la oficina central.

2. Según el elemento comunicativo:

Es decir, según la forma en la que se transmitan las órdenes y los resultados entre el teletrabajador y la empresa, el enlace que exista entre estos.

- a) Teletrabajo on-line o conectado: se caracteriza por el uso de las telecomunicaciones para estar en contacto con la empresa, recibir, informar, mandar ordenes, resultados etc.
- b) Teletrabajo off-line o desconectado: no existe conexión telemática con la empresa, se hace uso de medios convencionales como el correo electrónico, de manera que se reciben instrucciones, se ejecuta, y se remite el resultado a través de estos medios.
- c) Teletrabajo one-way line o en un solo sentido: caracterizado por una conexión simple con los ordenadores de la empresa, que permite enviar al trabajador información y viceversa, sin que la empresa tenga un control directo.
- d) Teletrabajo two-way line o interactivo: el trabajador desarrolla sus tareas con un dispositivo conectado a la red, permitiendo así compartir la información con el resto de los ordenadores y con la empresa (Khale Carrillo, 2003).

4. Ventajas e inconvenientes del teletrabajo

El teletrabajo aporta tanto al empresario, al trabajador y a la sociedad multitud de beneficios, así como inconvenientes. En la balanza, las ventajas pesan más que las desventajas.

En la actualidad, la pandemia que estamos viviendo nos ha hecho experimentar este modelo de trabajo de forma repentina y se ha podido comprobar tantos sus beneficios como sus desventajas.

VENTAJAS

Para la empresa:

- Ahorro de costes: gran ahorro de luz, calefacción, alquiler de las oficinas, transporte de los empleados.
- Eliminación de los controles horarios y todos los procesos administrativos que conlleva, resulta más sencillo para los empresarios controlar los resultados de sus empleados que el cumplimiento de horarios.
- Ahorro de espacio físico en oficinas.
- Mayor flexibilidad en la organización de la empresa.
- Alcanzan mayor competitividad, sobre todo en lo que se refiere a una mejora en la productividad y reducción de costes.
- Reducción del absentismo por enfermedad común.

Para el trabajador:

- Flexibilidad en la organización del trabajo.
- Ahorro de costes y tiempo al evitar el tener que desplazarse del domicilio al lugar de trabajo.
- Mejora la posibilidad de conseguir empleo.
- Mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Mayor productividad al trabajar en un entorno agradable y también como resultado de una mayor motivación y autorrealización por parte del empleado.
- Mayor especialización.

Para la sociedad:

- Soluciona los problemas de tráfico y congestión de las carreteras, se producen menor número de accidentes de tráfico.
- Reducción de la contaminación ambiental.
- Posibilidad de desarrollar el trabajo desde zonas rurales evitando así la despoblación de estas. También se consigue una distribución geográfica más equitativa.

- Inserción laboral de personas en riesgo de exclusión o vulnerables, como lo son las personas con discapacidad. Esto supone una mayor igualdad de oportunidades laborales.
- Reducción de las grandes aglomeraciones de personas en las ciudades.

INCONVENIENTES

Para la empresa:

- Dificultad en poder asegurar la seguridad total de la información debido a que fluye por redes externas a la empresa.
- Menor contacto entre superior y subordinados, esto hace más difícil el control y la supervisión.
- Menor identificación del empleado con la empresa, al aumentar el aislamiento.

Para el trabajador:

- Aumenta la sensación de aislamiento social.
- Necesidad de adoptar una alta disciplina para organizarse.
- Trabajar más tiempo del estipulado.
- Pérdida de la identidad corporativa.

Para la sociedad:

- Disminución de las relaciones sociales.
- El acceso a las TIC provoca una diferencia social.

Como se puede observar, las ventajas superan los inconvenientes siempre y cuando se haga un correcto uso del teletrabajo y sepamos valorar los beneficios que pueden aportar a los trabajadores (Khale Carrillo, 2003), (Altisen, 1999).

5. Diferencia entre teletrabajo y trabajo a distancia

En primer lugar, cabe mencionar que el teletrabajo se entiende como un subtipo de trabajo a distancia, requiere como característica definitoria y diferenciadora del trabajo a distancia el uso de las TIC en la prestación de servicios (Manuel Luque Parra, 2016).

Según lo establecido en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, se entiende por contrato de trabajo a distancia la forma de organización del trabajo conforme a la cual la persona trabajadora desempeña el trabajo en su domicilio o en el lugar elegido previamente por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Por otra parte, define el teletrabajo como el trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Asimismo, utilizando la definición del AMET, el teletrabajo es una forma de organización del trabajo, utilizando las TIC, en el que un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

El trabajo a distancia o a domicilio se caracteriza por ser una actividad que se ejecuta de forma permanente o temporal, continua o discontinua y bajo una menor supervisión del trabajador por parte de la empresa, pero manteniéndose siempre en contacto con este. Principalmente se requiere la entrega de la tarea que se ha encomendado previamente.

A diferencia del trabajo a distancia, en el teletrabajo existe un mayor control y supervisión por parte de la empresa.

Por lo tanto, no cabe confundir o equiparar el trabajo a distancia con el teletrabajo, siendo la utilización de las TIC característica propia y esencial del teletrabajo, lo que permite su diferenciación (García, 2020).

En este sentido, el Tribunal Supremo cita en una sentencia del 11 de abril de 2005 (recurso núm. 143/2005) que no se ha de confundir el teletrabajo con el trabajo a domicilio, como sucede en ocasiones, pues en el teletrabajo la empresa sigue controlando al trabajador en su tarea por medio de programas de software, llamados

software accountings, que permiten registrar el número de operaciones llevadas a cabo, el tiempo que se ha invertido en cada una de ellas, marcando incluso la hora del comienzo y de finalización de las mismas, interrupciones, errores y demás.

Por el contrario, en el trabajo a domicilio sólo se requiere la entrega de la tarea encomendada y la posible calidad de esta (Luque Parra, 2016).

III. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN LABORAL DEL TELETRABAJO

1. Antecedentes normativos del vigente art.13 del ET

La ley que regulaba inicialmente el trabajo a distancia se contemplaba en el artículo 13 del ET presentándose con un contrato de trabajo a domicilio, se caracterizaba por ser aquel trabajo que se realizaba sin la vigilancia del empresario. Eligió esta denominación, al fijar la redacción recién derogada, el artículo 6 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral derogado y sustituido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral para dar acogida al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. El artículo 13 regulaba el “contrato de trabajo a domicilio”, y a partir de dicha reforma pasó a denominarse “trabajo a distancia”. Esta Ley fue derogada a su vez y refundida en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRLET) por el RDL 2/2015, de 23 de octubre.

El trabajo a distancia se definió en el artículo 13 del TRLET aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre como "la prestación de la actividad laboral que 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".

En el último año, tras la extensión de este modelo de trabajo para la contención del contagio de la COVID-19, se ha podido comprobar que esta regulación resultaba escasa e insuficiente y que necesitaba una urgente actualización.

Los objetivos principales de esta regulación eran, del lado del trabajador, la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal y familiar. Por parte del empresario, dotar de

flexibilidad a las empresas, aumentar las oportunidades de trabajo, reducir los costes laborales, aumentando así la productividad y, por ende, los índices de competitividad (Murcia Clavería,2018).

El artículo 13 regulaba el contrato de trabajo a distancia, dentro del cual podemos diferenciar dos modalidades, la no tecnológica o trabajo a domicilio (sin la utilización de las TIC) y la tecnológica, es decir, el teletrabajo realizado a través de las TIC.

En cuanto a la cantidad de trabajo que el trabajador desarrollaba fuera de la empresa, este artículo indicaba que se exigía que se realizara de manera preponderante, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. Como se puede apreciar, no indicaba que fuera ocasional o esporádico. En este artículo solo se recogía el teletrabajo parcial, es decir, el teletrabajador realizaba la prestación laboral fuera del centro de trabajo tradicional no de manera exclusiva, sino de modo alternativo a su desarrollo presencial en este (Mella Méndez,2017), (art. 13.1 ET).

Respecto a la preponderancia, esta autora interpreta que el periodo externo debe ser superior al porcentaje del 50% de la jornada total. Otros autores consideran que cabe tanto el exclusivo como el trabajo mixto a distancia y presencial, siempre que aquél sea preponderante frente a este. Por otra parte, otros entienden que deberá realizarse al menos el 51% de la actividad laboral fuera de la empresa (De la Villa, 2016).

Por lo que se refiere a los requisitos formales, se exigía que el contrato de trabajo a distancia se celebrara de forma escrita. Se debía dar copia básica de dicho documento a los representantes legales de los trabajadores (Art. 13- 8.4 ET).

Existen cuatro grupos de derechos en esta regulación:

1. Principio de igualdad en derechos de los teletrabajadores respecto a los trabajadores que prestan su servicio en el centro de trabajo (Art. 13-3 ET).
2. Derecho a la formación profesional para el empleo de los trabajadores a distancia y el correlativo deber empresarial en facilitarles su acceso y de informarles sobre vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo (Art. 13-3, 2 párrafo ET).
3. Derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

4. Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en esta ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa (Art. 13-5 ET).

Existen aspectos muy relevantes que resultan escasos en esta regulación y que han contribuido a su actualización, son los siguientes:

1. La presunción de laboralidad de los accidentes producidos en el domicilio o en el lugar elegido por el trabajador, así como la regulación del accidente “in itinere” respecto de los accidentes sufridos en el trayecto del domicilio al lugar elegido por el trabajador para trabajar.
2. No existen normas expresas sobre quien asume los costes del teletrabajo.
3. Falta de expresa regulación sobre la efectividad del principio de voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo.
También en cuanto a normas específicas sobre la duración del contrato y sus causas de extinción.
4. Falta de normas concretas dirigidas a garantizar el cumplimiento efectivo de la jornada de trabajo, lo que lleva también al derecho al descanso y a las vacaciones (Murcia Clavería, 2018).

Se puede concluir con tres ideas principales. Por un lado, se necesitaba actualizar tanto la legislación internacional, nacional y comunitaria. Por otro, la negociación colectiva era el marco adecuado para regular el teletrabajo estableciendo una regulación específica que exige esta modalidad de trabajo y su finalidad, la de la conciliación y la flexibilidad. Por último, resultaba necesaria la inspección de trabajo en la que se somete a un control de las condiciones laborales de los teletrabajadores.

2. La regulación del teletrabajo tras la reforma por el RDL 28/2020

2.1 Finalidad de la nueva regulación.

El teletrabajo se clasifica como una subespecie del trabajo a distancia. El trabajo a distancia es entendido como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa. El teletrabajo es aquel que presta servicios con la ayuda de las nuevas tecnologías. Este ha sido objeto de regulación tanto en el ámbito interno como comunitario e internacional.

En el ámbito comunitario, la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), firmaron, ya en el año 2002, el AMET con la finalidad de proporcionar más seguridad a los teletrabajadores de la UE.

Este acuerdo tenía como objetivo garantizar los mismos derechos a los teletrabajadores que a los trabajadores que desempeñan su trabajo en los locales de la empresa.

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha demostrado que el trabajo a distancia ha sido el mecanismo más eficaz para poder mantener la actividad laboral durante la pandemia y a su vez, prevenir el contagio. Antes de la pandemia, menos del 5% de trabajadores españoles teletrabajaban.

Según la encuesta de Eurofound “Living, working and COVID-19”, casi cuatro de cada diez personas trabajadoras (un 37%) empezaron a teletrabajar a causa de la pandemia (un 30% por ciento en España).

En cuanto a la regulación del teletrabajo, era necesario actualizarla y llenar el vacío normativo que existía. La COVID-19 obligó a abordar de forma urgente la reforma del artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores. Como consecuencia, es el RDL28/2020 la nueva regulación del trabajo a distancia, aprobada el 23 de septiembre de 2020.

La negociación colectiva es el instrumento en el que se centra la nueva regulación del RDL 28/2020.

Esta nueva norma recoge tres aspectos básicos que aparecen recogidos en el AMET.

En primer lugar, su definición, una más completa que en el artículo 13, con el objetivo de proporcionar un carácter regular garantizando la flexibilidad adoptándose a las circunstancias.

En segundo lugar, el carácter voluntario tanto para el trabajador como para la empresa adoptándose mediante un acuerdo por escrito con toda la información pertinente de manera clara y transparente.

En tercer lugar, en cuanto a las condiciones de los teletrabajadores, estos tendrán los mismos beneficios que aquellos que trabajan en el centro de trabajo. No obstante, teniendo en cuenta las peculiaridades del trabajo a distancia, el RDL recoge aspectos complementarios, que resultan necesarios precisamente para garantizar que se mantiene el mismo nivel de protección.

Existen una serie de elementos que se mencionan y son esenciales y deben figurar de manera expresa, son, por ejemplo, la entrega e instalación de equipos para el desarrollo del trabajo, los costes que estos tienen y su respectivo mantenimiento, la identidad de acceso, la instalación de medios de control y acceso, la correcta aplicación de medidas de seguridad y salud, la organización del tiempo de trabajo...

En este apartado, a diferencia del artículo 13 del ET, ocupan un lugar destacado los derechos de los teletrabajadores relativos al derecho a la intimidad y el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral, protección de datos y derecho a la desconexión digital, así como el tratamiento de sus datos personales y a la libre circulación de estos.

En cuanto a la estructura del RDL se divide en cuatro capítulos, veintidós artículos, siete disposiciones adicionales, cuatro disposiciones transitorias y catorce disposiciones finales, acompañándose de un anexo.

Analizaremos detalladamente los artículos que forman parte de esta normativa.

2.2 Ámbito de aplicación y definiciones

El RDL 28/2020 contempla solo una modalidad de teletrabajo, aquel por cuenta ajena que sea desarrollado con carácter regular. Se excluyen así el trabajo ocasional, el teletrabajo invisible o el *smart working*.

Para que sea considerado trabajo a distancia con carácter regular deberá realizarse al menos un 30% de la jornada en esta modalidad, dentro del periodo de referencia de 3 meses o el porcentaje equivalente en función de la duración del contrato (Artículo 1, RDL 28/2020.)

Por lo que teletrabajar esporádicamente en el domicilio, un día a la semana o menos del 30% de la jornada no se considerará teletrabajo, si no que esto formará parte de la flexibilidad laboral y se aplicará en este caso las reglas generales. En este tipo de situaciones las empresas aprovechan para no tener que aplicar esta nueva norma y mantener el teletrabajo como una situación irregular (García González,2020).

Definiciones

En este RDL 28/2020, se diferencia entre:

- a) trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa (Artículo 2, RDL 28/2020).

2.3 Condiciones del acuerdo

2.3.1 Limitaciones y exclusiones del RDL

La norma solo admitirá el trabajo a distancia en los contratos celebrados con menores de 18 años y en los contratos de prácticas y para la formación y el aprendizaje solo cuando se garantice un mínimo del 50% de la jornada de manera presencial.

Las razones por las que se ha llegado a este acuerdo son, en el caso de los menores de edad, porque se consideraba que este tipo de trabajo implicaba una especial peligrosidad; en los contratos formativos, porque esta modalidad de trabajo no correspondía con la finalidad de estas modalidades contractuales.

Por negociación colectiva en los contratos de formación podrá establecerse un porcentaje diferente al previsto legalmente siempre que el contrato sea celebrado con un mayor de edad (García González, 2020).

Estas son con las limitaciones que nos encontramos en la nueva normativa, pero también existen una serie de exclusiones del RDL:

- Los trabajos realizados de forma esporádica o por debajo del porcentaje indicado, a excepción que se llegue a un acuerdo en el que se fije un porcentaje inferior al estipulado en el RDL.
- Las relaciones laborales especiales o las de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes.
- Personas trabajadoras en la Administración Pública, que se regirán por su propia normativa, se encuentra en la disposición segunda del RDL 28/2020.

El Gobierno, el 21 de septiembre de 2020, un día antes de aprobar en el Consejo de Ministros el RDL 28/2020, alcanzó un acuerdo para la regulación del trabajo en el ámbito público; acuerdo que se plasmó en el artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, introducido en el artículo 1 del RDL 29/2020, de 29 de septiembre (García González, 2020)

- Personas trabajadoras a distancia que se encuentren en una situación de trabajo a domicilio a causa de la COVID-19.

El RDL distingue entre trabajadores a distancia como consecuencia de las medidas de contención de la COVID-19 y aquellos que teletrabajan sin tener en cuenta esta situación.

De este último punto cabe destacar que estos trabajadores a distancia por consecuencia de la COVID-19 se les seguirá aplicando la normativa laboral ordinaria frente a las personas trabajadoras a distancia que se les aplicará la nueva normativa.

Pero las empresas de ambos trabajadores han de cumplir dos obligaciones: la primera la dotación de los medios, equipos y herramientas necesarias para el trabajo a distancia, y la segunda, la compensación de los gastos que suponen esta actividad.

Por otro lado, las personas que ya trabajaran a distancia anteriormente se les aplicará la nueva normativa del RDL en el momento en el que los acuerdos colectivos por los que estuvieran regulados pierdan vigencia. Pero esto no implicará ninguna compensación, absorción o desaparición de derechos o condiciones más beneficiosas que estuviesen disfrutando. Existe un periodo máximo de 3 años para que se les aplique esta nueva regulación. Pueden darse las siguientes situaciones:

- Para los acuerdos en los que no se prevea un plazo de duración, la norma se aplicará tras un año desde la publicación del RDL en el BOE (23 de septiembre de 2020), salvo que las partes lleguen a un acuerdo en el que se fije un plazo superior, este solo podrá ser de 3 años.
- Para los acuerdos que prevean un plazo de duración, será de aplicación el RDL en el momento en el que el acuerdo pierda su vigencia.

Existe un plazo de 3 meses para la formalización del acuerdo desde que el RDL resulte de aplicación a la relación laboral que se trate (de las Heras García, 2020)

2.3.2 Igualdad de trato y no discriminación

Las personas que trabajan a distancia tienen los mismos derechos que si prestasen servicios en el centro de trabajo, excepto si son inherentes a la actividad presencial. Dichos trabajadores tendrán derecho a percibir como mínimo la retribución total establecida conforme a su grupo profesional, nivel, puesto y funciones, así como los complementos establecidos para las personas trabajadoras que solo prestan servicios de forma presencial, particularmente aquellos vinculados a las condiciones personales, los resultados de la empresa o las características del puesto de trabajo.

Se pretende transmitir la idea de equiparar el trabajo a distancia al presencial sin que suponga un cambio en el estatus jurídico de la persona trabajadora (Artículo 4.1, RDL 28/2020).

Los trabajadores no podrán sufrir modificaciones en las condiciones que se pactaron en su acuerdo, especialmente en lo relativo al tiempo de trabajo y a la retribución por las dificultades técnicas u otras no imputables a la persona (Artículo 4.2, RDL 28/2020).

Las empresas tienen la obligación de evitar cualquier discriminación por razón de sexo de la persona trabajadora, así como también están obligadas a tener en cuenta las características laborales de esta (Artículo 4.3, RDL 28/2020).

Asimismo, las empresas tendrán que aplicar medidas para evitar el acoso sexual o causas discriminatorias y acoso laboral. Por otro lado, prestar especial atención a las víctimas de violencia de género teniendo en cuenta las posibles consecuencias de esta forma de prestación de servicios (Artículo 4.4, RDL 28/2020).

Las personas que trabajen a distancia han de tener los mismos derechos, condiciones laborales, retribución, promoción, conciliación, que aquellas que acuden al centro de trabajo para la prestación de servicios, excepto si son inherentes a la actividad presencial (Artículo 4.5, RDL 28/2020).

2.3.3 Voluntariedad

El trabajo a distancia será voluntario tanto para el trabajador como para el empleador. Esto significa que, si alguno de los dos no lo desea, no se podrá obligar. Esta modalidad de trabajo requiere la voluntad de ambas partes que ha de quedar reflejado en el acuerdo de trabajo a distancia.

Por lo tanto, ni el trabajador está obligado a aceptar el teletrabajo que le ha ofrecido la empresa, ni la empresa está obligada a la aceptación de la solicitud del trabajador (Artículo 5.1, RDL 28/2020)

Existen tres supuestos en los que el trabajador gozará de un derecho preferente a trabajar a distancia.

Por una parte, el artículo 23.1 del ET reconoce que el trabajador tendrá derecho a acceder al trabajo a distancia si tal es el régimen instaurado en la empresa y su puesto y funciones son compatibles con esta modalidad de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Por otra parte, el artículo 37.8 del ET reconoce a las personas víctimas de violencia de género o del terrorismo el derecho a realizar su trabajo a distancia total o parcialmente o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que el puesto o funciones de la persona trabajadora sean compatibles con esta forma de realización del trabajo.

El artículo 34.8 del ET contempla una excepción también cuando la petición del trabajador de mantener el trabajo a distancia obedezca a razones de conciliación familiar. El trabajador tiene “derecho a solicitar” el trabajo a distancia. En el caso de que se regule en el convenio colectivo la empresa procede a la aceptación automática de la solicitud, en el caso de que no se contemple formar parte de un proceso de negociación individual entre la empresa y el trabajador para llegar a un acuerdo. Esto no significa que tenga que aceptarlo, si no que no puede denegar la propuesta sin haber un análisis previo y comprobar si es apto para la organización de la empresa.

Por último, se puede acudir al juez, quien impone a la empresa el trabajo a distancia si no se ha realizado ninguno de los procedimientos anteriores (Thibault, 1998).

De este modo, el artículo 5.1 del RDL 28/2020 deja abierta la posibilidad de que por medio de la legislación o la negociación colectiva se regulen este tipo de situaciones en el que el trabajo a distancia pase a ser un derecho exigible del trabajador frente a la empresa (García González,2020).

La negativa del trabajador de trabajar a distancia no es una causa justificada para modificar las condiciones del acuerdo de trabajo ni tampoco su extinción. En ningún momento se plantea la suspensión del contrato o reducción de la jornada, por lo que se plantearía la duda de si la negativa de la persona trabajadora podría suponer la suspensión de su contrato o su reducción de jornada (Artículo 5.2, RDL 28/2020).

Será reversible tanto para la empresa como para el trabajador la decisión de trabajar a distancia. Podrá establecerse con preferencia lo que esté previsto dentro de los términos establecidos en la negociación colectiva o en los fijados en el acuerdo a distancia. Es decir, no se podrá establecer unilateralmente. Esta reversibilidad supone uno de los contenidos mínimos indicados en el artículo 7 del RDL 28/2020.

Puede plantarse la pregunta de si la empresa puede imponer a sus trabajadores la vuelta al trabajo presencial mientras no haya finalizado la pandemia. En este caso muchos trabajadores se han opuesto a ello por dos motivos, en primer lugar, porque consideran esta vuelta anticipada ya que se sigue conviviendo con el virus y el riesgo de contagio sigue existiendo; y, en segundo lugar, porque consideran el trabajo a distancia algo obligatorio para las empresas mientras sigamos en una situación de pandemia mundial.¹

¹ Artículo 5. *Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia.*

1. 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.

2. La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3. La decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y la persona trabajadora. El ejercicio de esta reversibilidad podrá ejercerse en los términos establecidos en la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia al que se refiere el artículo 7.

El artículo 5 exige al empresario la implantación del trabajo a distancia al presencial antes que optar por la suspensión de los contratos de trabajo o reducir su jornada. Esta medida está dirigida a mantener así la actividad laboral. La empresa no tiene la obligación de recurrir al trabajo a distancia mientras sea posible el trabajo presencial.

Si se opta por la vuelta al trabajo presencial la empresa siempre ha de evitar cualquier situación que ponga en peligro a sus trabajadores frente al virus como puede ser evitando desplazamientos innecesarios, minimizar los contactos entre los trabajadores manteniendo la distancia de seguridad, limitación de aforos en los centros de trabajo...

2.3.4 Obligaciones formales

Una vez que se llega a un acuerdo entre la empresa y el trabajador y se ha decidido optar por el teletrabajo, las partes han de elaborar el acuerdo de trabajo a distancia. Este ha de quedar previamente firmado por ambos y deberá de realizarse por escrito, bien sea en el contrato inicial o en un documento posterior, pero siempre antes de que se inicie el trabajo a distancia.

La empresa deberá entregar una copia de los acuerdos de trabajo a distancia y sus modificaciones a los representantes legales de los trabajadores en un plazo máximo de diez días desde su formalización. Los representantes legales lo firmarán para dejar constancia de su entrega y posteriormente dicha copia se enviará a la oficina de empleo.

Se excluirá del acuerdo aquellos datos personales que puedan afectar a la intimidad de la persona trabajadora siguiendo la normativa aplicable en materia de protección de datos (Artículo 8.4, ET).

Para los trabajadores que ya estuvieran teletrabajando antes el acuerdo también será obligatorio para ellos, y deberá formalizarse antes de tres meses, tras la entrada en vigor de la ley (Artículo 6, RDL 28/2020).

Modificaciones en el acuerdo de trabajo:

- Todas las modificaciones que se realicen en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, ha de quedar por escrito con

anterioridad a su aplicación. Se pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

- Los trabajadores que ya realizasen trabajo a distancia desde el inicio de su relación laboral durante la totalidad de su jornada gozarán de prioridad para la asignación de puestos que se realicen de manera presencial siempre que cumplan con todas las exigencias de carácter general y se produce una vacante en un puesto de trabajo que se realice total o parcialmente de manera presencial. Esto no significa que estos trabajadores tengan un derecho inmediato a ocupar estos puestos de trabajo, sino que tienen una prioridad en el caso de que se produzca una vacante (Servicios de estudios de la confederación UGT, 2020).
- Se establecerán mecanismos o criterios para que las personas que desarrollan trabajo presencial puedan pasar a trabajo a distancia o viceversa. También existirán una serie de preferencias en relación con determinadas circunstancias (Artículo 8, RDL 28/2020).

2.3.5 Contenido

En el artículo 7 del RDL 28/2020 se recogen una serie de contenidos mínimos que se consideran obligatorios del acuerdo de trabajo a distancia. Incluye los siguiente:

- Inventario de los medios de trabajo, así como equipos, herramientas, consumibles, elementos muebles y todo aquello que sea necesario para la prestación de servicios a distancia por parte del trabajador.
- Gastos que tiene el trabajador como consecuencia de prestar el trabajo a distancia. También se mencionará la forma de cuantificación por parte de la empresa, y momento y forma de realizarla.
- Horario de trabajo y disponibilidad del trabajador.
- Distribución y porcentaje del trabajo entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- Centro de trabajo al que está adscrito el trabajador en el caso de que desarrolle trabajo presencial y tenga que acudir a este.
- Lugar desde donde teletrabaja y que ha sido elegido por el trabajador.
- Plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad.
- Medios de control de la actividad laboral, en el caso de haberlos.

- Indicación de los procedimientos que se han de seguir en el caso de que se den problemas en el desarrollo del trabajo a distancia.
- Instrucciones en cuanto a materia de protección de datos y seguridad de la información, previamente consultado con los representantes legales de las personas trabajadoras.
- Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

En el acuerdo de voluntades entre la empresa y el trabajador se podrá ampliar la lista de contenidos siempre y cuando se respete y contenga los contenidos mínimos establecidos en el artículo 7 del RDL 28/2020 (García González,2020).

2.3.6 Derechos de las personas trabajadoras a distancia

La regulación del trabajo a distancia se caracterizaba por ser deficiente en lo que respecta a los derechos de los trabajadores. En esta nueva norma se despejan incertidumbres y se otorga mayor amparo y seguridad a los trabajadores. Por ello esta ley ha dedicado diez artículos a este ámbito para la protección de los trabajadores a distancia.

- Derecho a la formación: se garantizará la participación de los trabajadores en las acciones formativas y se hará en igualdad de condiciones en lo que respecta a las personas que prestan servicios en el centro de trabajo de manera presencial. La empresa garantizará dicha formación en el momento que se formalice el acuerdo de trabajo y cuando se produzcan cambios en los medios o tecnologías que se usen para la prestación de servicios (Artículo 9 RDL 28/2020).
- Derecho a la promoción profesional: al igual que las personas que prestan los servicios de manera presencial, los trabajadores a distancia también tendrán derecho a la promoción. Será independiente que el ascenso de puesto sea presencial o a distancia. La empresa deberá informar de manera expresa y por escrito (Artículo 10 RDL 28/2020).

- Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: los trabajadores tienen derecho a recibir por parte de la empresa de todos los medios, herramientas y equipos que sean necesarios para el desarrollo del trabajo. Se ha de cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el Art. 7 en referencia al inventario. La empresa aparte de facilitarlo deberá instalarlo y encargarse de su mantenimiento y en el caso de dificultades técnicas garantizar la atención que sea necesaria.

La presencia de este derecho en el RDL 28/2020 supone un gran avance en cuanto a la protección de los trabajadores ya que, en la anterior regulación del trabajo a distancia, el Artículo 13 del ET, no se mencionaba (Artículo 11 RDL 28/2020).

- Derecho al abono y compensación de gastos: la empresa deberá abonar, sufragar o compensar al trabajador los gastos en relación con los medios, equipos y herramientas vinculados con el desarrollo de su actividad laboral a distancia.

La manera de la que se va a determinar o cuantificar dichos gastos, en qué momento y la forma en la que la empresa los va a compensar o abonar a los trabajadores vendrá establecido en un acuerdo o convenio colectivo.

Este derecho tampoco se recogía en el Artículo 13 del ET, lo cual suponía un problema porque los trabajadores estaban asumiendo unos costes que no les correspondían (Artículo 12 RDL 28/2020).

- Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo: la persona trabajadora a distancia podrá flexibilizar el horario de acuerdo con tres condiciones: según lo establecido en el acuerdo de trabajo y/o negociación colectiva; a los tiempos de disponibilidad obligatoria y a la normativa sobre el tiempo de trabajo y descanso. Cuando se hace referencia a los tiempos de disponibilidad obligatoria se está refiriendo al tiempo que el trabajador ha de estar disponible para la empresa, este tiempo es considerado como tiempo de trabajo efectivo.

En este artículo el supuesto al que se refiere es aquel en el que el empresario dota de cierta flexibilidad de horario al trabajador, pero este ha de estar

disponible durante unas horas concretas establecidas. (Artículo 13 RDL 28/2020).

“La OIT ha acuñado recientemente la noción de tiempo de trabajo decente, referida a las cinco dimensiones siguientes: tiempo de trabajo saludable, tiempo de trabajo productivo, tiempo de trabajo conveniente para la familia, igualdad de género a través del tiempo de trabajo y elección e influencia del trabajador en su tiempo de trabajo” (Cairós Barreto, 2021).

- Derecho al registro horario adecuado: el sistema de registro horario se regula en el artículo 34.9 del ET. El trabajador, independientemente de la flexibilidad horaria, deberá reflejar la hora de comienzo y la hora de finalización del tiempo que realiza trabajo a distancia.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa, o en su defecto mediante un acuerdo entre el trabajador y el representante legal de la empresa, se organizará y documentará el registro de la jornada. Estos registros se conservarán durante cuatro años y tendrán acceso a él los trabajadores, los representantes legales de estos y la Inspección de Trabajo y Seguridad.

- Derecho a la prevención de riesgos laborales: los trabajadores tienen derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Se ha de tener en cuenta los riesgos que puede tener esta modalidad de trabajo. Se debe prestar especial atención a aquellos factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, en particular a la distribución de la jornada, tiempos disponibles, garantía de descansos, desconexiones... (Artículo 15 RDL 28/2020).
- La zona de riesgos se considera que es la zona que ha sido habilitada para la prestación de servicios. No abarcará el resto de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo.

- La empresa ha de estar informada acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora. Para obtener esta información es necesario que se realice una visita al lugar de trabajo establecido por parte de un profesional que tenga competencias en materia preventiva. Tras esta visita ha de emitirse un informe escrito. Dicha visita requiere el consentimiento del trabajador.
- En el caso de que se niegue la persona, la empresa determinará los riesgos en función de la información que proporcione el trabajador según las instrucciones que le dé el servicio de prevención.

Como se puede observar, estas medidas intentan poner una solución a la problemática que existe entre el trabajo a distancia y la prevención de riesgos laborales. Se pueden presentar los siguientes casos:

En primer lugar, cuando el trabajador no da el consentimiento de acceder a su domicilio puede suponer que la evaluación de riesgos no se llegue a ser efectiva del todo.

En segundo lugar, los accidentes durante la jornada de trabajo. Se presenta el problema de como clasificar el accidente, si laboral o doméstico.

Según el artículo 156.3 de la Ley General de Seguridad Social se presumirá que es accidente doméstico siempre que sea durante el tiempo y lugar de trabajo. Por ello, es esencial que en el acuerdo de trabajo se especifique de manera clara cual es tanto el lugar de trabajo como el tiempo de la jornada. No existe inconveniente en que el lugar de trabajo sea el domicilio del trabajador (Servicios de estudios de la confederación UGT, 2020).

- Derecho a la intimidad y protección de datos:

En primer lugar, el uso de medios telemáticos y el control del trabajo supone que a los trabajadores se les garantice el derecho fundamental a la intimidad y el derecho fundamental a la protección de datos.

En cuanto al derecho a la intimidad en el ET lo encontramos reconocido en el artículo 4.2 e) y la normativa específica se encuentra en el artículo 87 de la LO 3/18 en la cual se determina lo siguiente:

- Los trabajadores tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de sus dispositivos digitales a través de los cuales ponen disposición de su empleador.
- La empresa tiene el derecho al control de las obligaciones laborales del empleado y de garantizar la integridad de los dispositivos que se están haciendo uso.
- El empleador debe establecer criterios en cuanto al uso de los dispositivos respetando los estándares mínimos de protección a la intimidad.

Con respecto a cómo garantizar el derecho a la protección de datos, se ha de asegurar el cumplimiento por ambas partes del acuerdo, tanto por parte del empresario como del trabajador en materia de protección de datos.

En el RDL 28/2020 por parte del empresario lo encontramos en el artículo 7 en su obligación de establecer una serie de instrucciones y en el artículo 20, la obligación de cumplimiento por parte del trabajador.

Son muchos los riesgos que supone la exposición de los datos personales de los trabajadores, por ejemplo, la misma conexión a la red, la transmisión de información, el almacenamiento de archivos, el acceso a datos y una larga lista.

Por otra parte, la empresa no puede exigir la instalación de programas o aplicaciones en los dispositivos personales del trabajador ni su uso para el desarrollo de la actividad laboral.

En tercer lugar, las empresas deben establecer criterios en la utilización de sus dispositivos que garanticen los estándares mínimos de protección de la intimidad. En la elaboración de los criterios han de participar los representantes legales de los trabajadores.

Por último, la negociación colectiva o los acuerdos de empresa podrán especificar los términos dentro de los cuales los trabajadores podrán hacer uso de sus dispositivos (Artículo 17, RDL 28/2020) (Servicio de estudios de la confederación UGT, 9 de octubre 2020).

- Derecho a la desconexión digital: los trabajadores a distancia, en especial los teletrabajadores, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo. Se rigen según lo establecido en el artículo 88 de la LO 3/2018, de 5 de diciembre. Esta ley establece que los teletrabajadores tendrán derecho a la desconexión digital con el fin de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

También se potenciará el derecho a la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar y se regirán según lo establecido en la negociación colectiva o según lo acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

“Una de las características más alabadas y bienvenidas de esta modalidad de trabajo es su flexibilización para adecuar mejor los tiempos vitales y permitir la realización pacífica de otras actividades y labores en la vida del trabajador: serán varios los tiempos iniciales y finales de trabajo, y, en buena parte de las ocasiones, de conexión y desconexión, que se distribuirán, previsiblemente, de modo irregular en períodos determinados durante el día y la semana” (Cairós Barreto, 2021).

El artículo 18 a parte de establecer que la empresa garantice la desconexión digital, además ha de definir en que consiste este deber empresarial.

- Limitar el uso de los medios tecnológicos durante los periodos de descanso.
- Limitar el uso de los medios tecnológicos para respetar la duración máxima de la jornada.

Los convenios o acuerdos colectivos pueden establecer los medios y medidas para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión (Artículo 18, RDL 28/2020).

- Derechos colectivos: las personas trabajadoras a distancia tendrán los mismos derechos que las personas que trabajan de manera presencial en el mismo centro al que están adscritos.

La empresa ha de suministrar a los representantes legales de los trabajadores los elementos que sean necesarios para su actividad. También ha de asegurarse

que no existen obstáculos para la comunicación entre los trabajadores y sus representantes legales.

Se debe garantizar que en todo momento las personas trabajadoras a distancia puedan participar en las actividades organizadas por sus representantes (Artículo 19 RDL 28/2020).

2.3.7 Facultades de organización, dirección y control empresarial

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las instrucciones que haya establecido la empresa sobre protección de datos, seguridad de la información y condiciones e instrucciones de uso y conservación de los equipos informáticos, todo ello con la previa participación de los representantes legales de la empresa y dentro de lo que se haya establecido en la negociación colectiva (Artículos 20 y 21 RDL 28/2020).

La empresa tiene la opción de adoptar medidas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales de los trabajadores, también se incluye la utilización de medios telemáticos, siempre respetando la dignidad del trabajador (Artículo 22 RDL 28/2020).

En los acuerdos colectivos se establece la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a distancia, sus condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral.

Por otra parte, pueden regular la jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad, porcentajes inferiores a los fijados en el real decreto-ley marcados como “regular” (Disposición adicional primera RDL 28/2020).

Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas no se les aplicará el presente RDL, sino que se regirá por su normativa específica. Hasta que se aprobó la normativa, se mantuvo en vigor lo establecido en el Artículo 13 del ET (Disposición adicional segunda y disposición transitoria segunda RDL 28/2020).

IV. IMPACTO DE LA PANDEMIA EN EL TELETRABAJO

1. Uso del teletrabajo antes, durante y después del estado de alarma.

Según la Encuesta de Población Activa, en 2019 las personas que teletrabajaban cada vez eran más. Tanto las que lo hacían normalmente (o más de la mitad de los días) que pasó del 4,3% al 4,8%, como las que lo hicieron ocasionalmente, que aumentó del 3,2% al 3,5. Es decir, un 91,7% nunca lo había hecho.

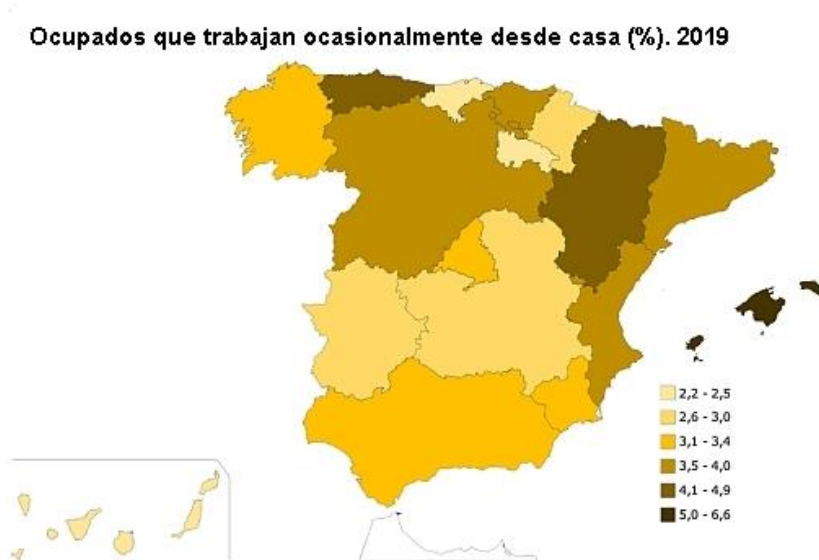
Ilustración 2: Ocupados que trabajan normalmente desde casa. 2019



[Notas de prensa INE](#)

La proporción de ocupados que trabajaban normalmente desde casa era más alta en Principado de Asturias (6,6%), Islas Baleares (5,8%) y Galicia (5,5%). Y más baja en Región de Murcia (4,0%), Comunidad Foral de Navarra (3,9%) y La Rioja (3,6%).

Ilustración 3: Ocupados que trabajan ocasionalmente desde casa. 2019



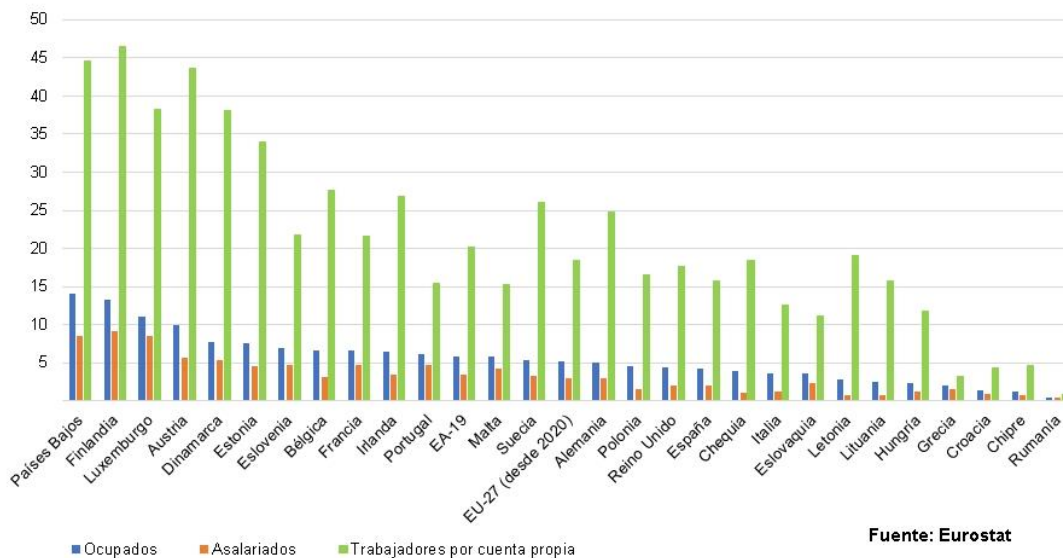
[Notas de prensa INE](#)

En cuanto al trabajo ocasional desde casa, el dato es mayor en la ciudad autónoma de Ceuta (6,6%), Islas Baleares (5,0%) y Aragón (4,9%). Y menor, en Cantabria (2,5%), La Rioja (2,4%) y Canarias (2,2%).

Por otra parte, en la Unión Europea el porcentaje de países que hacían uso del teletrabajo era mayor que en España.

Tabla 3: Ocupados que trabajan normalmente desde casa por situación profesional. 2018

Ocupados que trabajan normalmente desde casa por situación profesional. 2018
(% total ocupados y situación)



Respecto al porcentaje de teletrabajadores que lo desempeñaban de manera habitual destacan Países Bajos, Finlandia y Luxemburgo.

En cuanto a los que lo hacían de manera ocasional Suecia, Islandia y Países Bajos.

Tabla 4: Porcentaje de ocupados que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018

Porcentaje de ocupados que teletrabajan algunas veces por países de Europa en 2018

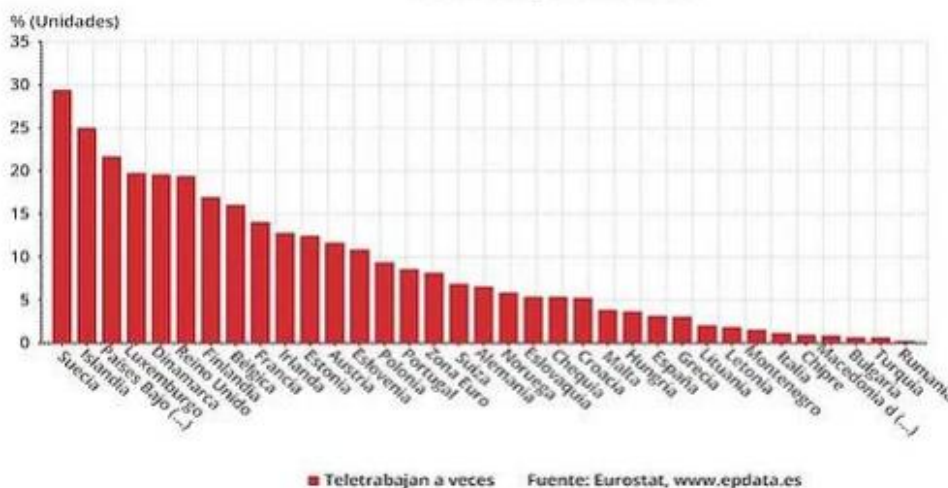
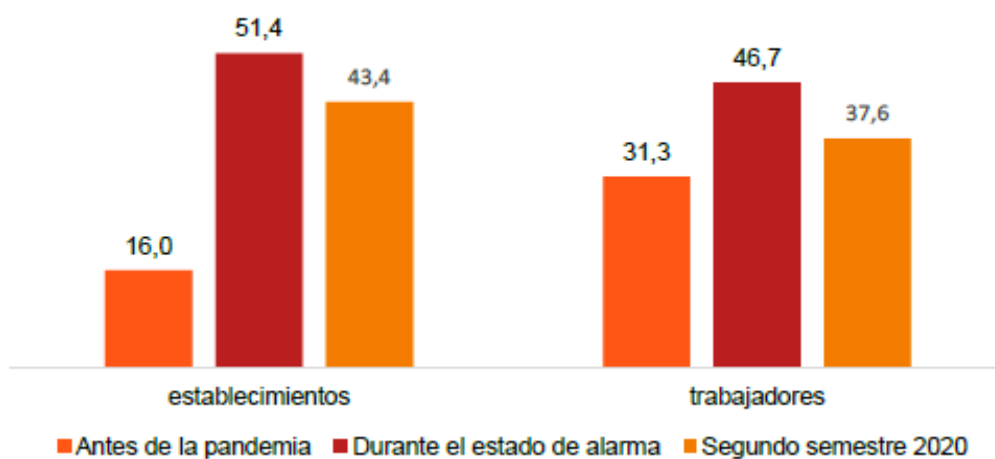


Tabla 5: Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizan el teletrabajo

Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizan el teletrabajo



[Notas de prensa INE](#)

Antes del estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que utilizaba el teletrabajo era del 16,0%, con una media de un 31,3% de la plantilla utilizándolo.

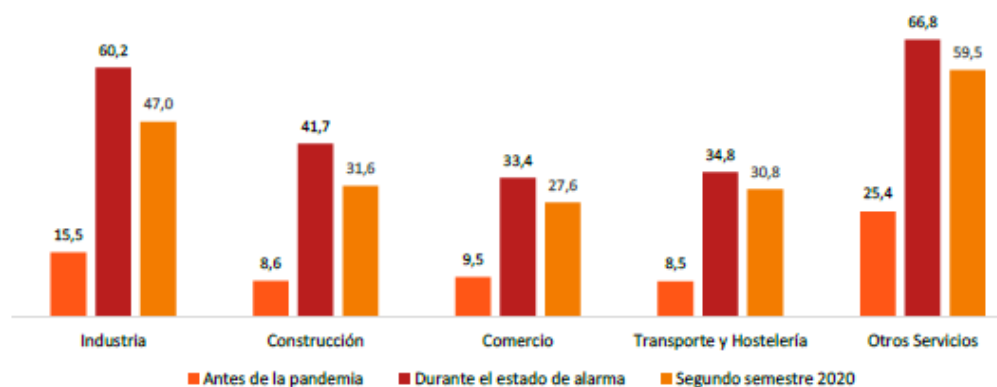
Durante el estado de alarma, el porcentaje de establecimientos que utilizaron el teletrabajo aumentó un 51,4%, con una media del 46,7% de la plantilla utilizándolo.

En la nueva normalidad, el teletrabajo lo han mantenido el 43,4% de los establecimientos, y un 37,6% de sus trabajadores adherida a esta modalidad de trabajo.

Aunque los datos del uso del teletrabajo son más bajos que durante el estado de alarma, se mantiene por encima de su uso anterior a la crisis sanitaria en todos los sectores. Destaca su uso en el sector de la industria y otros servicios.

Tabla 6: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por sector de actividad.

Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo, por sector de actividad



[Notas de prensa INE](#)

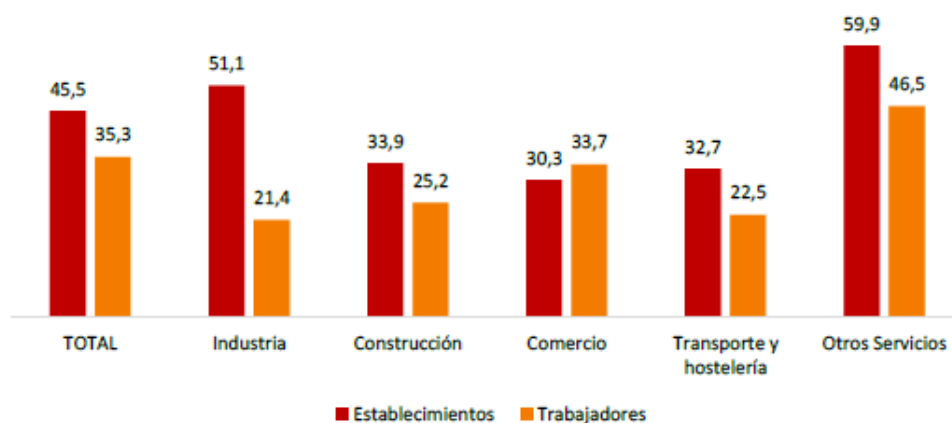
Teletrabajo en 2021

El porcentaje de establecimientos que tiene previsto utilizar el teletrabajo en el primer semestre de 2021 asciende al 45,5%, con una media de un 35,3% de la plantilla utilizándolo.

Por sectores de actividad, los *Otros Servicios* son quienes más se adherirán a esta modalidad de trabajo, con un 59,9% de los establecimientos y un 46,5% de su plantilla. Aunque más de la mitad de los establecimientos industriales también optarán por esta forma de trabajo.

Tabla 7: Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizarán el teletrabajo en el primer semestre de 2021, por sector de actividad

Porcentaje de establecimientos y trabajadores que utilizarán el teletrabajo en el primer semestre de 2021, por sector de actividad



[Notas de prensa INE](#)

Volver al nivel de actividad anterior a la crisis

Tabla 8: Fórmulas implementadas por los establecimientos para intentar mantener o recuperar el nivel de actividad anterior a la crisis

Fórmulas implementadas por los establecimientos para intentar mantener o recuperar el nivel de actividad anterior a la crisis. Porcentajes



[Notas de prensa INE](#)

Como se puede apreciar, el teletrabajo ha sido uno de los mecanismos más empleados (con un 44,7% de respuestas) para mantener el nivel de actividad que se tenía antes de la crisis. La inversión en digitalización y nuevas tecnologías también encabeza la lista de soluciones a este problema con casi un 16%.

Una de las mayores incertidumbres es saber si el teletrabajo, una vez superada la pandemia, se va a quedar entre nosotros o si el presencialismo se volverá a imponer. Lo más probable es que se quede a medio camino entre ambas.

Con el RDL 28/2020 se establece una regulación estructural de cara al futuro con el objeto de dar seguridad jurídica a empresas y trabajadores que sigan teletrabajando y que no se retroceda por el hecho de que la pandemia se termine.

Como punto positivo y aprovechando el esfuerzo que se ha realizado por la adaptación al teletrabajo, el objetivo de España es el de acercarse a los niveles europeos de teletrabajo.

La norma no solamente sirve como medida conciliatoria, sino que también busca poner solución a algunos problemas como son la reducción de atascos, problemas medioambientales, la repoblación de municipios pequeños etc.

No obstante, a pesar de la gran densidad de la norma, esta puede ser objeto de crítica debido a algunos aspectos como por ejemplo el dedicado a la formación, a la promoción profesional o en materia de conciliación. Otros aspectos no aportan novedad respecto a la regulación anterior. Por otra parte, la norma confía en exceso en la autonomía de voluntad individual.

Es criticable que en algunos casos no se establezca un plan B o una regulación subsidiaria clara en defecto de convenio colectivo, así se corre el peligro de que se imponga la voluntad individual empresarial.

En definitiva, el trabajo a distancia se va a ver incrementado de manera estructural. Con esta nueva normativa se tiene una regulación que reduce la inseguridad jurídica y, sobre todo, da un papel preponderante a la negociación colectiva. (Casas Baamonde, 2020).

2. Teletrabajo en España

El potencial de teletrabajar en una profesión se determina a partir del tipo de actividades que se desempeñen y el contexto en el que se encuentren. Es decir, para valorar si una profesión puede adoptar el teletrabajo primero hay que fijarse en el tipo de tareas que realiza este. Por ejemplo, un profesor puede continuar su tarea de dar clase a través de videoconferencias, mientras que un mecánico no puede reparar vehículos a través de plataformas digitales.

El fuerte aumento de la demanda de herramientas para comunicarnos de manera virtual es un buen ejemplo del incremento de la práctica del teletrabajo desde que se aplicó el estado de alarma. Los usuarios diarios de Zoom (un software de videollamadas y reuniones virtuales) han subido de 10 a 300 millones en tan solo cinco meses; Google Meet y Microsoft Teams se encuentran entre las cinco aplicaciones más descargadas en abril y mayo, y Facebook ha lanzado su propia herramienta de videoconferencias.

En España, se calcula que aproximadamente un 32,6% del total de los empleados puede llevar a cabo su trabajo en remoto, a diferencia de en EE. UU que un 37% de los empleados puede trabajar desde casa. En general, la posibilidad de teletrabajar es mayor para las mujeres, y aumenta con la edad y el nivel educativo.

Como se ha visto anteriormente, los países europeos como Luxemburgo o Suecia se encuentran más avanzados que España respecto al teletrabajo. Esto, en parte, se debe a que las economías de estos países cuentan con un mayor peso de los servicios de mayor valor añadido, como la información o servicios financieros, a diferencia de aquellos países como España donde prevalecen sectores como la construcción o el comercio minorista, en los que la opción de teletrabajar es más difícil.

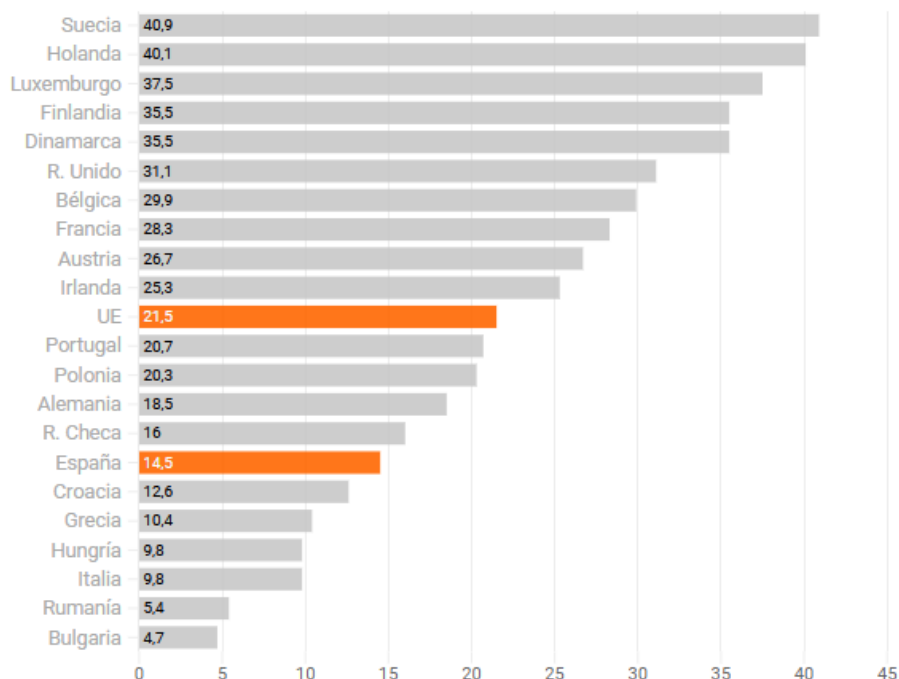
Los países con mayor capacidad para el teletrabajo son los que se han visto menos afectados por el impacto de la COVID-19 debido a que sus trabajadores han tenido una mejor y más rápida adaptación a esta modalidad de trabajo (Brás, A; Schaefer, L 2020).

Actualmente, la media de ocupados que teletrabajan en la UE es del 21,5%, a diferencia de la media española que se sitúa en un 14,5%.

Tabla 9: Porcentaje de personas que trabajan desde su hogar en la UE

Teletrabajo en la UE

Porcentaje de personas que trabajan desde su hogar en la UE.



Fuente: Adecco

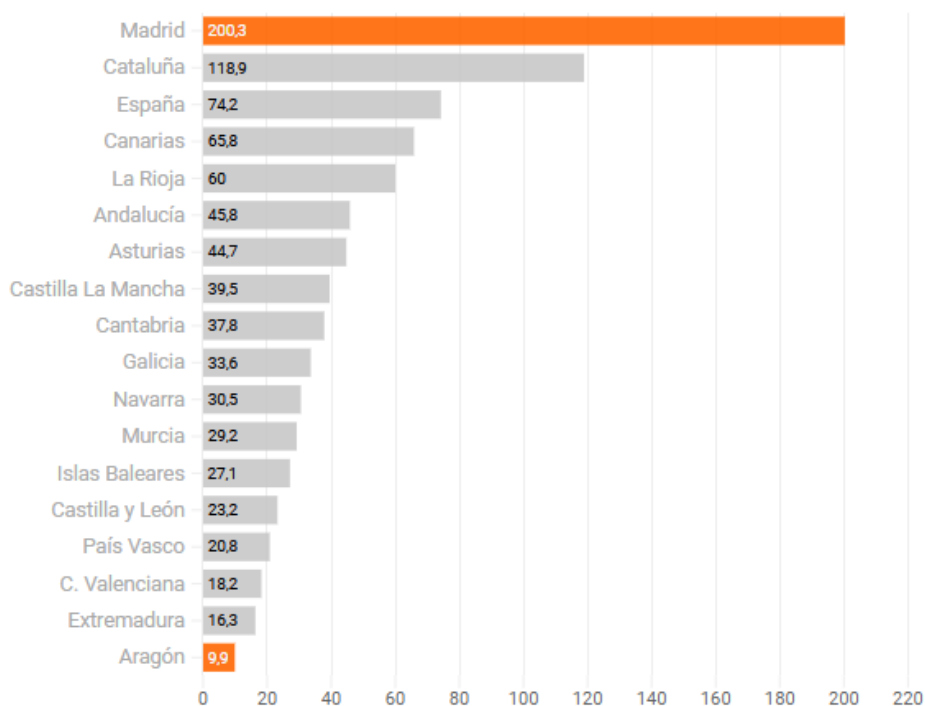
En España, la Comunidad de Madrid y Cataluña son las autonomías que más han multiplicado su número de teletrabajadores y han registrado incrementos interanuales de un 200% y un 119%, respectivamente. En términos absolutos, el informe indica que durante 2020 la Comunidad de Madrid aumentó su número de teletrabajadores en 512.000 personas (hasta los 767.200) y Cataluña lo hizo en 350.000 personas (hasta 645.400 teletrabajadores).

Aragón, Extremadura y la Comunidad Valenciana es en donde hay menor número de empleados que teletrabajan, con un 9,9%, 16,3% y 18,2%.

Tabla 10: Variación interanual del número de teletrabajadores. 4º trimestre de 2020

Teletrabajo en España

Variación interanual del número de teletrabajadores. 4º Trimestre de 2020.



Fuente: Adecco

3. Situaciones excepcionales- PLAN MECUIDA

El plan MECUIDA es una regulación que contempla medidas excepcionales motivadas por la pandemia para poder conciliar la vida laboral y familiar.

Este plan viene recogido en el artículo 6 del Real Decreto 8/2020 y, aunque inicialmente la duración era hasta un mes después del estado de alarma, ha sido prorrogado actualmente por la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 11/2021 hasta el 30 de septiembre de 2021.

Recoge los derechos de adaptación a la jornada y la creación de una jornada especial según circunstancias excepcionales originadas por la COVID-19.

Necesidades extraordinarias.

Debido a la situación del estado de alarma, en España se suspendieron las clases presenciales en todos los centros educativos. Toda actividad considerada esencial se mantuvo y sus trabajadores tuvieron que acudir al centro de trabajo, esta fue una de las pocas excepciones de movilidad que se permitió durante el confinamiento.

Cada vez era más evidente la necesidad de actualizar el artículo 6 del RDL 8/2020 que trataba de los derechos para conciliar la vida laboral con las obligaciones de cuidado a causa de la situación.

El teletrabajo se concibe como una medida conciliatoria.

El teletrabajo tiene dos objetivos en este contexto, en primer lugar, mantener la actividad productiva, y, en segundo lugar, la prevención frente al contagio de la COVID-19.

Se dieron una serie de ventajas para los trabajadores con responsabilidades familiares, como es el ahorro de tiempo de desplazamientos y mayor flexibilidad horaria. Esto proporcionó una mayor adaptabilidad para atender las necesidades de las personas a cargo, ya sean hijos o personas dependientes.

No obstante, se dio la dificultad de adaptación a la nueva forma de trabajo impuesta. A esto se le añade la dificultad de la conciliación con la vida familiar, es decir, conciliar la vida laboral con la privada. En este caso, no se concilian, sino que se mezclan.

Causas extraordinarias.

Se impusieron tres circunstancias en las que se podía recurrir al trabajo a distancia:

1. Cuando sea necesario la presencia de la persona trabajadora para el cuidado de familiares que requieran cuidado, ya sea por edad, enfermedad o discapacidad.
2. Cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado de la persona dependiente no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con la COVID-19.

3. Decisiones que impliquen el cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza para el cuidado o atención de la persona dependiente.

En el caso de que se recuperase la actividad lectiva presencial, se podía solicitar la petición de trabajo a distancia en la situación de que se cerrase el aula tras la confirmación de un positivo, aunque la persona no estuviese contagiada pues se considera contacto estrecho, se tendría que permanecer en cuarentana domiciliaria.

Si es el menor de edad la persona contagiada, los padres pueden atender sus necesidades de cuidado considerándose situación de incapacidad temporal, con percepción de las correspondientes prestaciones gracias a la intervención de la Seguridad Social. Esta situación se considera excepcional y se asimila a accidente de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 5 RDL 6/2020.

A pesar de tratarse de una solución equilibrada, por la posibilidad de atender al menor y a su vez, mantener la renta en el hogar, esta regulación no cubre todas las necesidades.

Procedimiento de petición

La petición del trabajo a distancia puede ser denegada. El artículo 6 RDL 6/2020 exige un proceso negocial entre la empresa y el trabajador. Este artículo no hace referencia a ningún periodo de tiempo en el que la empresa pueda comunicar su decisión, a diferencia del artículo 34 del ET que establece un plazo máximo de 30 días.

En el caso de la negativa empresarial, el trabajador dispondrá de 20 días para presentar demanda ante el juzgado. Una vez acordado por las partes, o bien, judicialmente impuesto, se entenderá aplicable si los términos de trabajo implican su ejercicio regular de acuerdo con lo previsto en el artículo 1 RDL 28/2020.

Reducción de la jornada.

Es la segunda medida de conciliación regulada por el plan MECUIDA. Esta implica reducción proporcional del salario.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Si fuese necesario, la reducción podría alcanzar el 100% de la jornada. La petición ha de ser justificada, razonable y proporcionada. La duración de esta modalidad se limitará hasta que se termine la crisis sanitaria.

El despido de estos trabajadores que estén disfrutando de alguno de estos derechos de conciliación será nulo (Nieto Rojas, 2021).

4. Teletrabajo y mujer

Antes de la pandemia un 4,3% de la población española teletrabajaba de manera habitual y solo un 3,5% de forma ocasional, a diferencia de la media europea que se situaba en torno a un 10,8%. Estos datos han cambiado tras el confinamiento que ha provocado que en España un 24,2% de los hombres haya comenzado a trabajar frente a un 37,3% de las mujeres. Esta mayor presencia de la mujer en el hogar favorecida por el teletrabajo ha reforzado los roles tradicionales.

Esta situación se vio a su vez acompañada de la suspensión de la actividad educativa presencial en todos los centros y niveles de enseñanza, tanto pública como privada. El 26% de las personas que teletrabajan viven en hogares con niños menores de doce años y un 10% con niños de edades comprendidas entre los doce y diecisiete.

En el caso de las familias monoparentales, que forman el 10% del total, todas las tareas recaen evidentemente en una sola persona, que en un 80% de los casos es la mujer.

Antes de la COVID 19 en la Unión Europea las mujeres dedicaban trece horas más que los hombres a la semana a las tareas domésticas y cuidados no remunerados. En torno a un 70% de las tareas recae habitualmente en las mujeres.

Tras la pandemia el hecho de una mayor presencia del hombre en el hogar ha hecho que aumente su participación en las tareas domésticas.

Durante el confinamiento el cambio que se produjo fue en el reparto de las tareas domésticas, en el cual en el 38% de los hogares fue el hombre el encargado de realizar

la compra. En el resto de las tareas se ha evolucionado hacia una repartición más igualitaria, a un pequeño reequilibrio en los roles, aunque la distribución tradicional sigue estando presente.

Se puede llegar a la conclusión de que el aumento del teletrabajo ha tenido un impacto tanto positivo como negativo sobre el reparto de las tareas del hogar dando lugar a un cambio de las normas de género (Rimbau-Gilabert, 2020).

Los siguientes datos han sido proporcionados por el estudio “Mujer y Trabajo en Remoto durante COVID-19” liderado por el IESE Business School en el cual se llegaron a las siguientes conclusiones de diferentes aspectos que se han visto perjudicados por el empleo del teletrabajo.

- Interferencias: las mujeres sufrieron más interrupciones no deseadas, provocadas por un agente externo como puede ser la presencia de hijos o personas dependientes. Este dato que se ve agravado en el caso de las madres solteras.
 - Las mujeres tuvieron un 9% más de interferencias del trabajo a la familia que los hombres. En el caso de las madres solteras este dato fue de un 14%.
 - Las mujeres tuvieron un 20% más de interferencias de la familia al trabajo que los hombres. En el caso de las madres solteras fue de un 25%.

- Fatiga mental y estrés
 - Las mujeres solteras y sin pareja estable que teletrabajaron en la pandemia sufrieron un nivel de fatiga mental igual que la media de los hombres, un 20% y un 16% de estrés, siendo el mismo nivel que el de la media de los hombres.
 - Las madres solteras que teletrabajaron en la pandemia son las que tuvieron mayor fatiga mental, que llega al 33% más que la media de los hombres. En cuanto al estrés, también son las que sufrieron más, un 18% más que la media de los hombres.

- Vitalidad en el trabajo y en la familia

Las mujeres teletrabajadoras y que conviven con otras personas han tenido un 29% más de responsabilidad sobre el cuidado de personas dependientes. Esto ha provocado una menor concentración en el trabajo, una menor capacidad de desconexión y descanso y mayor nivel de fatiga mental.

Las mujeres dedican un 15% más de tiempo que los hombres al cuidado de los hijos.

- Mujeres y eficacia personal

Un 42% de las mujeres ha percibido un mayor riesgo de inseguridad en su trabajo frente a un 8% en el caso de los hombres.

En cuanto a la autoestima, un 64% de las mujeres ha tenido un alto grado superando el 7% de los hombres (Barraza., 2020).

V. CONCLUSIONES

En el mes de marzo de 2020, a raíz de la pandemia provocada por la COVID-19, las empresas se vieron obligadas a enviar a su personal a prestar el trabajo desde sus domicilios, con el objetivo de mantener sus negocios y a su vez proteger a los empleados del contagio.

Uno de los principales problemas ante los que se encontraron, fue la falta de disponibilidad de los recursos necesarios para el desarrollo del trabajo, muchos trabajadores tuvieron que hacer uso de sus dispositivos con tal de poder continuar con la prestación; por otra parte, el tiempo que se dedicó al trabajo muchas veces pasó a ser abusivo, sin un control horario; también se encontró con la dificultad de conciliar la vida laboral con la personal y familiar.

Pero como un proverbio chino dice, toda crisis siempre trae una oportunidad, la crisis de la COVID-19 supuso una prueba muy dura para la sociedad, pero a su vez trajo avances muy importantes en materia de transformación digital y trabajo a distancia, empresarios y trabajadores demostraron tener una gran capacidad de adaptación, sacando provecho de esta situación.

Partiendo de lo anterior, el RDL 28/2020 tuvo como objetivo regular cuestiones que, en la anterior regulación del trabajo a distancia, el artículo 13 del ET, no resolvía o se mostraba insuficiente. Ha supuesto uno de los retos jurídicos más importantes de las relaciones laborales, que se ha visto resuelto en apenas unos meses.

En primer lugar, el RDL 28/2020 solamente regula el teletrabajo por cuenta ajena con carácter regular, es decir, aquel en el que al menos el 30% de la jornada se realice en esta modalidad. En el caso de contratos celebrados con menores de 18 años y contratos de prácticas, se requerirá un mínimo del 50% de la jornada de manera presencial.

El trabajo a distancia será voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia. La decisión de trabajo a distancia será reversible tanto para la empresa como para el trabajador, es decir, no podrá establecerse unilateralmente. El acuerdo deberá constar por escrito con todas las condiciones y las firmas de ambas partes.

Por otro lado, cabe destacar derechos que se han incorporado y suponen un gran avance como es la obligación que tiene la empresa de compensar los gastos del trabajador, también la obligación de facilitar los medios, herramientas y equipamiento para que el trabajador pueda desarrollar sus funciones o la desconexión digital, definida como el derecho de los trabajadores a no conectarse a cualquier herramienta digital profesional durante los periodos de descanso y vacaciones

La pandemia ha tenido efectos en el teletrabajo tanto positivos como ha sido la prevención del contagio, como negativos, como son los riesgos físicos, sociales y psicológicos.

Las ventajas que ha tenido el trabajador gracias al empleo del teletrabajo han sido: la reducción de los desplazamientos diarios, aliviando así la saturación de las carreteras, reducción de la contaminación provocada por los medios de transportes, una menor probabilidad de tener un accidente, ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos, menor aislamiento de las zonas rurales, horarios de trabajo más flexibles, mayor autonomía, mayor concentración... Para las empresas ha supuesto un gran ahorro de costes y una mayor productividad de sus trabajadores.

Los aspectos negativos del empleo del teletrabajo han sido, por ejemplo, la falta de comunicación entre empresarios y trabajadores, la mala calidad de las reuniones, el aumento de las horas de trabajo y sobreesfuerzo al tener una mala organización y menor control, conllevando un mayor estrés y fatiga en los trabajadores, dificultades para desconectar del trabajo... Otro riesgo muy importante ha sido el aislamiento social, esto ha provocado una gran sensación de soledad en los trabajadores al no estar en contacto con el resto de la plantilla, un problema que, según expertos podría solucionarse fácilmente compaginando el teletrabajo con el trabajo presencial.

Un problema que se han encontrado los teletrabajadores ha sido la falta de un espacio adecuado para trabajar, según informe elaborado por Infojobs, solo un 57% de los empleados cuenta con un espacio habilitado para trabajar, mientras que 1 de cada 3 empleados ha tenido que teletrabajar desde el comedor y un 14% desde el dormitorio.

Por otro lado, cabe destacar un problema que se ha agravado a raíz del incremento del teletrabajo, esto es la gran brecha de género laboral que se ha producido. Las mujeres han sido quienes han tenido que cargar mayoritariamente con el cuidado de hijos o personas dependientes, causando una gran incompatibilidad del trabajo con la vida familiar. Según un estudio del Instituto de Estudios Fiscales de Reino Unido, las madres dedican al cuidado de los niños un promedio de 10,3 horas al día (2,3 horas más que los padres) y realizan las tareas del hogar durante 1,7 horas más que los padres.

Finalmente, como se ha podido apreciar a partir de los datos proporcionados, el teletrabajo ya se encontraba en auge antes de la crisis, pero tras la pandemia muchos trabajadores lo han adoptado como forma de trabajo habitual o lo han alternado con trabajo presencial. El teletrabajo fue la fórmula más empleada por los establecimientos como solución para mantener los niveles de actividad anteriores a la crisis. Ahora, el objetivo es intentar acercarse a los niveles europeos de teletrabajo, quienes tuvieron una mejor y más rápida adaptación ya que hacían un mayor uso de este. En España en torno a un 14% de los trabajadores teletrabajan, a diferencia de la media europea que se encuentra en torno al 21% o 22%. A partir de ahora, se abren las puertas a su expansión y probablemente llegue a niveles inconcebibles antes de la crisis.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Altisen, C. J (1999). "Teletrabajo: Una opción laboral del futuro, disponible hoy en tu PC". En *El teletrabajo y la creación de nuevas posibilidades laborales en Internet*.
- Bayón,J; Zerbi,A (2020)." El teletrabajo: avances y retos dentro de la sociedad actual". *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, volumen 8, número 3 .
- Cairós Barreto, DM (2021), " Tiempo de trabajo, digitalización y teletrabajo", *Revista Trabajo y Derecho*, Nº 13, Editorial Wolters Kluwer
- Casas Baamonde, M.E (2020). "El trabajo a distancia", *Revista Derecho de las Relaciones Laborales*, nº11, páginas 1412 a 1598, AA.VV, editorial ED
- Cataño Ramírez,SL; Gómez Rúa, NE (2014)." El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y la salud en el empleo". *Revista CES Salud Pública*, nº1
- García González,G (2020). "La nueva regulación del trabajo a distancia y del trabajo: de lo simbólico y lo preciso". *Revista Trabajo y Derecho*, Nº72, Editorial Wolters Kluwer
- Gray, M; Hodson,N; Gordon,G (1995). *El teletrabajo*, Editorial BT Telecomunicaciones ECTF y Fundación Universidad Empresa, Madrid 1995
- Heras, Á. d. (2020). "Análisis de la nueva regulación del trabajo a distancia". *Revista de Trabajo y Seguridad Social* , Nº452
- Khale Carrillo, D. T. (2003). "Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral". *Revista Gaceta Laboral* , volumen 9, número 3
- Las Heras, M; Barraza, M (2020). *Mujeres y trabajo en remoto durante el COVID-19*. IESE. Barcelona/Madrid
- Luque Parra, M; Ginés, A (2016). *Teletrabajo y Prevención de Riesgos Laborales*. CEOE, Madrid 2016
- Lorenzo Martínez, J (2000). "*Medios de comunicación y sociedad de la información a control y transformación*", nº 1.

Murcia Clavería, A. (2018). *La Revolución Tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI*. AA.VV, Dirigido por Mella Méndez, Coordinado por Alicia Villalba Sánchez, Editorial Wolters Kluwer, La Ley, Madrid 2018

Navarrete Rojas, Jorge (2014), "El teletrabajo, ventajas e inconvenientes", *Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, nº93

Nieto Rojas, P (2021), "Los derechos de conciliación durante la pandemia. La eficacia del programa Plan MECUIDA".

Nilles, JM (1976). "*The Telecommunications-Transportation Trade Off. Options for Tomorrow*". Createspace Independent Pub.

Nogler, L. (2000). "La noción jurídica de teletrabajo y el teletrabajo realmente existente". En *Lavoro a domicilio, Revista Trabajo y Derecho*, nº72, editorial Wolters Kluwer.

Thibault Aranda,J (2020). "Toda crisis trae una oportunidad de trabajo" . *Revista Trabajo y derecho, nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, Nº12, editorial Wolters Kluwer, La ley digital

VII. OTROS DOCUMENTOS

Brás, A; Schaefer,L (2020), "La COVID da un empujón al teletrabajo", Caixa Bank Research

Del teletrabajo a domicilio a los e-workers (2012). Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto. En *El libro blanco del teletrabajo en España*.

Estadística, B. I. (2020). *El teletrabajo en España y la UE antes de la COVID-19*. Eurostat, Encuesta de población activa. EPA, Encuesta sobre el equipamiento y uso de TIC en los hogares y Encuesta sobre el uso de TIC y comercio electrónico en las empresas.

Fundación Másfamilia y BICG (2012) "El teletrabajo a domicilio a los e-workers. Un recorrido por la flexibilidad espacial, la movilidad y el trabajo en remoto". En *El libro blanco del teletrabajo en España*.

Hernández Gorrín, A (2011). "Concepto de TIC: Tecnologías de la Información y la Comunicación" . *Revista digital Economía TIC*.

Servicio de estudios de la confederación UGT. (2020). "La nueva regulación del teletrabajo: el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Entorno, exposición y análisis", nº6, AA.VV, Coordinador Pérez Capitán, L

Thibault Aranda, J. (1998), Cuarta mesa de trabajo: El teletrabajo, AA.VV

VIII. WEBGRAFÍA

Bou, J. (2020). "La nueva regulación del teletrabajo". Toda & Nel-Lo. Obtenido de <https://bit.ly/3g6XW7F>

Chauvin, S. (s.f.). "Teletrabajo: Opción Laboral del Futuro...Hoy!" Obtenido de <https://bit.ly/3vchxaF>

Engel & Völkers, (2020). "Diferencias entre teletrabajo y trabajo a distancia", Madrid La Moraleja, Obtenido de <https://bit.ly/3it3SJK>

Labrador, Á. M. (2020). "Así es la nueva ley de teletrabajo o trabajo a distancia". Obtenido de <https://bit.ly/3cx5a2K>

Medinilla, M (2021). "El teletrabajo cala menos en España que en la mayoría de países de la UE", *El economista* <https://bit.ly/3vYz4DP>

"Modalidades del teletrabajo" . (s.f.). Obtenido de <https://bit.ly/3pDUQuR>

"Mujeres y teletrabajo en tiempos de pandemia". Obtenido de <https://bit.ly/3cwBEtN>

Rimbau-Gilabert, E. (2020). "¿Cuál es el posible efecto del teletrabajo preferente". Cielo Laboral. Obtenido de <https://bit.ly/2TbntUc>

"Un recorrido por la Ley de Teletrabajo en España". Obtenido de <https://bit.ly/3x1HlbB>

