



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO FIN DE GRADO

# REPERCUSIONES FORMALES Y ECONÓMICAS DEL TELETRABAJO

Presentado por David González Fernández

Tutelado por Ana María Sanz Vega

Soria, 6 de junio de 2022

# CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

## Índice general:

<b>Bloque I. Introducción.</b>	1
1. Justificación.	1
2. Objetivos.	1
3. Metodología.	2
4. Hipótesis del trabajo.	2
<b>Bloque II. Desarrollo.</b>	3
<i>Capítulo 1. Evolución comparativa del uso y regulación del teletrabajo.</i>	3
1. Etapa anterior a la pandemia.	3
a. Grado de utilización.	3
b. Relación normativa existente.	6
2. Etapa marcada por la pandemia.	7
a. Grado de utilización.	7
b. Relación normativa existente.	9
3. Salida de la pandemia y nueva normalidad.	12
a. Grado de utilización.	12
b. Relación normativa existente.	14
<i>Capítulo 2. Consideraciones sobre el teletrabajo: conflicto sobre la compensación de gastos.</i>	17
1. Análisis de las virtudes y defectos de esta modalidad para cada una de las partes.	17
2. Estudio del conflicto generado en la compensación de los gastos.	22
a. Precisiones generales.	22
b. Forma en que los convenios colectivos están afrontando este deber.	24
c. Consideraciones en cuanto a la naturaleza, cotización y tributación.	27
d. Consejos para su aplicación.	30
3. Otras cuestiones que han ido resolviendo las autoridades judiciales.	32
<b>Bloque III. Conclusiones.</b>	33
<b>Bloque IV. Bibliografía.</b>	36
<b>Bloque V. Anexos.</b>	39
Anexo 1. Evolución del teletrabajo en España (2009-2019).	39
Anexo 2. Evolución de los teletrabajadores en España y la Unión Europea (2009-2018).	40
Anexo 3. Evolución del teletrabajo en Europa y España, dividido por modalidades.	41
Anexo 4. Comparativa europea de empleados que reportan altas demandas sociales.	42
Anexo 5. Comparativa europea de empleados que se sienten emocionalmente agotados.	43
Anexo 6. Comparativa europea de la provisión de equipos de protección individual.	44
Anexo 7. Evolución de los ocupados con teletrabajo ocasional y permanente (2019-2021).	45

Anexo 8. Clases de percepciones salariales. ....	46
Anexo 9. Clases de percepciones no salariales. ....	47
Anexo 10. Artículos de páginas web oficiales (bibliografía complementaria). ....	48
Anexo 11. Artículos de prensa (bibliografía complementaria). ....	50
Anexo 12. Bases de datos (bibliografía complementaria).....	53
Anexo 13. Normativa (bibliografía complementaria). ....	54

## **Índice de gráficos:**

Gráfico 1. Porcentaje de ocupados en Europa de 15-64 años con teletrabajo en 2018. ....	4
Gráfico 2. Teletrabajo permanente y esporádico para los ocupados en España y Europa.....	5
Gráfico 3. Empleados que han empezado a teletrabajar debido a la COVID 19.....	8
Gráfico 4. Notas características del Real Decreto-ley. ....	10
Gráfico 5. Evolución del teletrabajo ocasional y habitual en asalariados (2019-2021) .....	13
Gráfico 6. Posiciones de los convenios en la regulación de la compensación de gastos.....	24
Gráfico 7. Estructura salarial. ....	27
Gráfico 8. Resumen de los conceptos que tributarían y no. ....	29

## **Índice de tablas:**

Tabla 1. Porcentaje de ocupados con teletrabajo por grupos de edad, año 2019. ....	4
Tabla 2. Principales aspectos del teletrabajo, según el acuerdo marco europeo. ....	6
Tabla 3. Porcentaje de ocupados con teletrabajo por grupos de edad. ....	8
Tabla 4. Indicador resumido del equilibrio trabajo-vida.....	12
Tabla 5. Resumen de la evolución de todos los aspectos estudiados en el Capítulo 1. ....	15
Tabla 6. Resumen de la principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo. ....	21
Tabla 7. Forma de abordar la compensación de gastos en las distintas normas.....	23
Tabla 8. Valoración de las prácticas observadas en los convenios para su implantación. ....	30

## Bloque I. Introducción.

### 1. Justificación.

Como veremos durante el desarrollo del texto, el empleo del teletrabajo ha crecido exponencialmente aparejado con las medidas de contención sanitaria para frenar la propagación del virus por COVID-19, en un proceso mundial que centraremos en España y su comparativa con Europa. Este desarrollo ha resultado ser, en muchos casos, la solución a los problemas de cese de actividad y restricciones a la movilidad planteados. Sin embargo, su empleo repentino y forzado, combinado con la falta de regulación específica sobre los derechos y obligaciones de las partes, ha producido que estas, y dentro de ellas sobre todo los trabajadores, se hayan tenido que enfrentar a una serie de obstáculos y asumir unos costes que han generado controversia.

Los poderes públicos durante este periodo han priorizado los intereses sanitarios y sociales, planteando restricciones jamás pensadas que han llegado hasta el confinamiento. Tratando de compaginar esto último con la moderación del tremendo impacto económico que ello supone, se ha incentivado el trabajo a distancia, cuyo recurso ha obligado a atender las necesidades legislativas que iba generando de forma manifiesta.

Sin embargo, la reglamentación que se ha ido dando al teletrabajo tampoco ha sido muy precisa, en cuanto a que deja fuera de su campo de actuación a multitud de trabajadores, no se aplica a la situación excepcional de pandemia y, aún una vez fuera de ella, deja en manos de la negociación colectiva la trascendencia de muchos aspectos.

Todo ello tiene unas consecuencias tanto en el ámbito empresarial y de los trabajadores, como para el conjunto del sistema y la sociedad. Es por ello por lo que, analizamos en profundidad la multitud de ventajas e inconvenientes que genera el desarrollo del trabajo a distancia, precisando el particular caso de la compensación de los gastos y explicando como está siendo la realidad de los convenios, empresas y jurisprudencia al respecto.

Esta variante laboral, pese a haber perdido peso con la progresiva vuelta a la normalidad, es vista por muchos como una herramienta que perdurará en el tiempo y que forma parte fundamental del futuro de las relaciones laborales. Así pues, su estudio y entendimiento se antoja fundamental por su interés reciente, así como por su valor futuro.

### 2. Objetivos.

En medio de este contexto, el objetivo de este trabajo de fin de grado es analizar, a través de la recopilación y estudio de datos oficiales, el uso de la modalidad del teletrabajo. En concreto, pretendemos distinguir cómo ha sido su evolución, cuál es su empleo actual, examinar los factores que influyen en él y advertir las consecuencias que tiene para los aceptantes de esta versión del trabajo, conectada al uso intensivo de las tecnologías.

Un segundo objetivo complementario del anterior se centrará en conocer las implicaciones económicas que tiene para las empresas y trabajadores como principales implicados; a cuyo propósito cabe destacar la necesaria voluntad de ambos para que se pueda dar efectivamente esta relación. Al mismo tiempo también se tratará de determinar su impacto en el sistema y la sociedad como partes afectadas por ello.

A partir de toda la información recabada estaremos en disposición de determinar la adecuación de las normas a la dimensión efectiva de su empleo, proponiendo consejos, guías prácticas de actuación para un mejor tratamiento y posibles aspectos para la mejora de su funcionamiento.

### 3. Metodología.

En la confección del estudio se ha utilizado la técnica de la investigación social, llevando a cabo un análisis cuantitativo de datos secundarios. Para ello se ha accedido a fuentes de datos oficiales, realizando un análisis descriptivo que ha permitido, entre otras cosas, identificar las modalidades de trabajo a distancia existentes, plantear los aspectos más importantes de las mismas y estudiar su cuantificación. También, nos ha posibilitado la descripción de la trascendencia de esta variante dentro del total de personas ocupadas y como ha ido evolucionando en relación con la pandemia por coronavirus; así como hemos podido medir el impacto económico de algunas de las implicaciones de su desarrollo.

Por otra parte, también se ha efectuado un análisis cualitativo utilizando la misma técnica de investigación social, en este caso, a partir de un examen documental de la literatura económica, jurídica, social y fiscal, tales como: informes, documentos legislativos, estudios, revistas, notas de prensa, manuales, previsiones de organismos y artículos de prensa. De esta manera hemos podido conocer y explicar el desarrollo normativo de esta singular variante del trabajo; descubrir las diferentes respuestas que se han ido dando conforme al crecimiento en su uso, contextualizando el momento en el que se abordan y la necesidad de que los convenios regulen su práctica; evaluar el conflicto en la compensación de gastos, inspeccionando la naturaleza, cotización y tributación de estos; proporcionar una guía de buenas prácticas y consejos para su aplicación; y por último, aclarar otras cuestiones controvertidas que vienen resolviendo los tribunales.

### 4. Hipótesis del trabajo.

Abordaremos el análisis del estudio partiendo de dos hipótesis, la primera de ellas sería que el desarrollo del trabajo a distancia puede hacerse de forma efectiva, al contar con una relación de derechos y obligaciones clara, por lo que para cualquiera de las partes sería equivalente a que este fuera presencial; y la segunda implica que el acogimiento a la modalidad de teletrabajo tiene un importante impacto económico. El desarrollo del análisis nos permitirá responder a estas cuestiones, ratificando o rechazando las hipótesis.

## Bloque II. Desarrollo.

### *Capítulo 1. Evolución comparativa del uso y regulación del teletrabajo.*

¿Qué fue antes, el huevo o la gallina? En términos similares podríamos discutir si la norma precede al uso o si es la utilización la que obliga a reglar una determinada materia.

En el primero de los casos estaríamos ante una actitud activa, donde se anticipan las necesidades legislativas ante determinados acontecimientos, lo que sin duda es mucho más difícil de darse; por el contrario, el segundo proceso, reactivo, es mucho más sencillo pues no han de adivinarse las posibles conductas, sino que una vez observadas se regulan. Sea como fuere, son muchos los casos y en cada ocasión podremos tener o no respuesta a esta pregunta, siendo la práctica mucho más compleja en cuanto a que quizás una norma en si reactiva tenga que ser proactiva al imaginar determinadas actuaciones que se podrían llevar a cabo para limitarlas y que no sea posible su ejercicio real.

Así veremos que el desarrollo normativo del teletrabajo parece claramente reactivo, pues solo actúa una vez que su aplicación es ampliamente conocida y aun entonces delega, por ejemplo en la negociación colectiva, posibles aspectos que puedan generar conflictos.

#### 1. Etapa anterior a la pandemia.

##### a. Grado de utilización.

Justo en los antecedentes de la epidemia por coronavirus (COVID-19), enfermedad infecciosa con origen en China en diciembre de 2019 y que rápidamente se expandió a todo el mundo, la Encuesta de Población Activa del año 2019 nos muestra como las personas que trabajaban desde su domicilio aumentaban. De esta manera, tanto el porcentaje de personas que lo hacían normalmente (del 4,3% al 4,8%), como el de las ocasionales (del 3,2% al 3,5%) incrementaron<sup>1</sup>. Este proceso sigue una tendencia creciente (con impacto de las crisis económicas), habiéndose registrado un aumento de 2,4 puntos porcentuales (pp) en los últimos diez años (véase los anexos 1 y 2).

En comparativa con Europa, se advertía ya un proceso mucho más lento y atrasado, siendo el porcentaje de ocupados que teletrabajaban en España (7,5%) uno de los más bajos en 2018. Además, nuestro país se situaba a 6 puntos porcentuales del promedio, estando muy lejos de países vecinos y comparativamente similares como Francia o Alemania.

De esta forma, de media el 13,5% de los ocupados trabajaban a distancia en el conjunto de la Unión Europea, sin embargo, en nuestro gráfico vemos las enormes diferencias existentes dentro de este grupo. Así, en los países del norte existía una mayor implementación de la modalidad del teletrabajo, de esta manera, Holanda y Suecia destacan con más del 30% del total de trabajadores en esta modalidad a distancia. Mientras que, en los países del sur y oriente de Europa esta práctica se utilizaba con menos frecuencia, así este trabajo es prácticamente inexistente en Bulgaria o Rumanía.

---

<sup>1</sup>Según informa el boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba)

Gráfico 1. Porcentaje de ocupados en Europa de 15-64 años con teletrabajo en 2018.

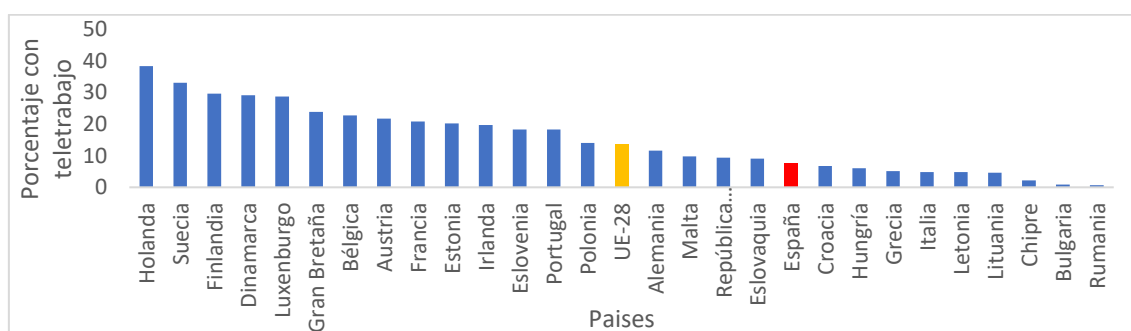


Gráfico de elaboración propia, a partir de la fuente de datos del Banco de España y Labor Force Survey.

Siguiendo con otras características de los teletrabajadores: “en promedio, la diferencia en el porcentaje de quienes trabajan en remoto por sexo en el conjunto de los países de la región es prácticamente nula, aunque se observa una ligera prevalencia de los hombres sobre las mujeres.” (Banco de España et al., 2020). En datos del 2019, nuestro país sigue esta misma tendencia, siendo el porcentaje de hombres que trabajan desde casa mayor que el de mujeres (5% y 4,8%, en trabajo habitual, y 4% frente a 3%, como ocasional).

Además, tal y como vemos en la tabla 1, y al contrario de lo que se podría imaginar, existe una conexión positiva en cuanto a la edad y el teletrabajo.

Tabla 1. Porcentaje de ocupados con teletrabajo por grupos de edad, año 2019.

Grupo edad	UE	España
15-24	6% <sup>2</sup>	1,8%
25-54	14,1%	7,7%
55-64	15,4%	8,4%

Tabla de elaboración propia a partir la fuente de datos del Banco de España y del INE.

Una posible explicación a este fenómeno, la apunta Peter Hudomiet para la Universidad de Cambridge (2021), estudio que si bien se basa en Estados Unidos y advertimos diferencias culturales, nos refleja como: “tener horarios de trabajo flexibles es el predictor más consistente de las preferencias y expectativas de jubilación: si todos los trabajadores actuales tuvieran horarios flexibles, la fracción que trabaja a los 70 años sería 0.322, pero sería solo 0.172 si ninguno tuviera esta opción.” Si bien es cierto que los oficios desempeñados, la antigüedad en el puesto y la temporalidad del contrato son otros factores que van en perjuicio de los más jóvenes y explican en parte estas cifras.

Además, existe una correlación positiva entre el número de hijos y la propensión al teletrabajo, siendo las parejas con niños los núcleos familiares más tendentes a utilizar esta fórmula, seguidos de un adulto solo con hijos. Esta tendencia, común para Europa y España, muestra una clara relación con la conciliación de la vida familiar y laboral.

También destaca que en el trabajo por cuenta propia tiene una implantación más fuerte que en el trabajo por cuenta ajena, aunque esto: “en muchos casos, es una necesidad, ya que la residencia habitual es también su lugar de trabajo.” (Banco de España et al., 2020).

<sup>2</sup> El artículo solo explica como en este grupo de edad el grado de utilización es menor, sin especificar el dato numérico que oscila entre el 5 y el 7 por cien, por eso se ha elegido el valor intermedio.

Son las pequeñas empresas las que más utilizan el teletrabajo en forma de autoempleo; limitando la muestra a los asalariados, este es más frecuente en las medianas empresas.

También existen grandes diferencias en cuanto a las posibilidades de teletrabajar según el oficio. Así, en los trabajos más cualificados es más habitual trabajar desde casa, como los directores y técnicos. En cambio, hay otros trabajos para los que es difícil o prácticamente imposible, este es el caso de militares, hostelería o labores de limpieza.

Pero destacamos que en algunos sectores podría haberse implementado y no se ha hecho. De esta forma: “se observa que en España la proporción de trabajadores que podrían trabajar en su domicilio, el 30,6 %, es 22,3 pp mayor que la que actualmente lo realiza” (Banco de España et al, 2020). Uno de los ejemplos más claros sería el Sector Público.

Como se advierte en el gráfico 2 (véase también el anexo 3), de los dos tipos de teletrabajo que se distinguen como normalmente (5-3 días a la semana) y ocasionalmente (1 o 2 días), las principales diferencias entre España y Europa se deben al teletrabajo esporádico.

Gráfico 2. Teletrabajo permanente y esporádico para los ocupados en España y Europa.

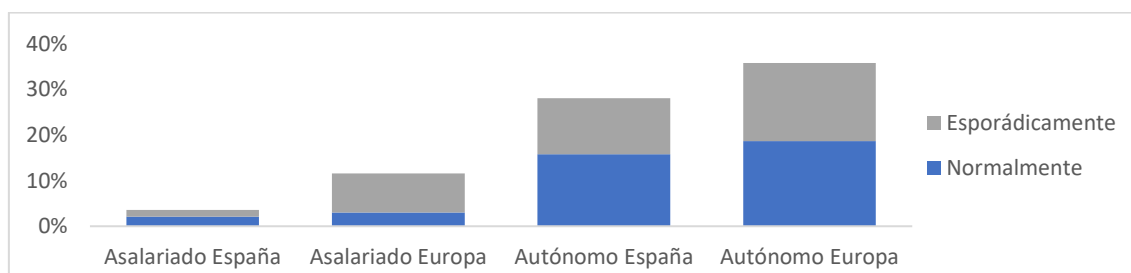


Gráfico propio a partir del informe: “Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos”.

Entrando en los motivos de esta distancia: “la mayor brecha en teletrabajo con la UE no se explica por diferencias en la estructura económica (mayor incidencia de pymes, por ejemplo), sino en trabajadores donde sería esperable una mayor flexibilidad, con mayor nivel educativo o directores y gerentes en grandes empresas.” (Sebastián et al., 2020).

El estudio de Infante-Moro et al. (2018) compara dos encuestas realizadas en 2001 y 2011 a empresas entre las 25.000 con más facturación. Con este procedimiento concluye que: “descartamos cuestiones técnicas del teletrabajo y de las empresas como causas de su lenta implantación al sistema laboral español y confirmamos la evolución de este modelo de trabajo en su sector empresarial, gracias al cambio de actitud de las empresas respecto a la reticencia a su uso y a la mayor velocidad en las telecomunicaciones”.

Actualizando estos últimos datos, en 2019 el 91,4% de los hogares tenían acceso a internet<sup>3</sup> y justo en el inicio de la pandemia España tenía más fibra desplegada que en Alemania, Francia, Reino Unido e Italia juntos<sup>4</sup>. Es por ello que concluimos la evolución de esta etapa viendo que: “la infraestructura de telecomunicaciones de un país es solo una condición necesaria. La condición suficiente viene establecida por su estructura productiva, que incide en las posibilidades de teletrabajar” (Sebastián et al., 2020).

<sup>3</sup> Según el INE.

<sup>4</sup> Según la noticia de Europa Press: <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-espana-lider-europeo-despliegue-fibra-optica-delante-alemania-francia-reino-unido-20200319113712.html>



## b. Relación normativa existente.

La exposición de motivos del Real Decreto-ley 28/2020, de trabajo a distancia, que se abordará en la segunda etapa por ser fundamental en el estudio, nos explica el recorrido normativo que se había logrado hasta el momento. Así, la práctica del teletrabajo venía reglada tanto por preceptos nacionales como europeos, los cuales procedemos a analizar.

Comenzando con el ámbito comunitario el **convenio 177** y la **recomendación 184** de la **Organización Internacional del Trabajo**, ambas del año 1996, fueron las primeras reglas al respecto; pero siendo muy genéricas y solo sugiriendo aspectos como la información a la autoridad laboral y la elaboración de un registro con los teletrabajadores. Destaca que la segunda de ellas es más específica al establecer que: “los trabajadores a domicilio deberían percibir una compensación por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos al consumo de energía y de agua, las comunicaciones y el mantenimiento de máquinas y equipos.” (Organización Internacional del Trabajo, 1996b).

También regula este ámbito el **acuerdo marco sobre el teletrabajo**, firmado en 2002 e hito más destacable al respecto. Sintetizando, el teletrabajo se veía a la vez como un medio para modernizar la organización del trabajo en las empresas y un beneficio a la hora de conciliar la vida profesional y familiar de los trabajadores. De esta forma, concretaron el concepto de teletrabajo como: “una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo, que también habría podido realizarse en los locales del empresario, se ejecuta habitualmente fuera de esos locales.” (EUR-Lex, 2002).

Destacan varios aspectos claves que se mantendrán en las sucesivas normas y que constituyen el fundamento de esta modalidad laboral. Vemos estos en la siguiente tabla:

Tabla 2. Principales aspectos del teletrabajo, según el acuerdo marco europeo.

---

Carácter <b>voluntario</b> para ambas partes y precisión escrita del contenido del trabajo.
<b>Igualdad de derechos</b> , equiparando las condiciones de trabajo con los presenciales.
<b>Protección de los datos personales</b> del teletrabajador.
<b>Respeto a la vida privada</b> , por ejemplo, en la proporcionalidad de la vigilancia.
<b>Dotación</b> del empleador de los <b>equipos necesarios</b> para la actividad. Además, si el teletrabajo es regular, el empresario debe cubrir los gastos directamente ocasionados.
Responsabilidad de la <b>protección de la salud y seguridad</b> de todos sus empleados.
<b>Autonomía en la gestión y organización del tiempo de trabajo.</b>
Derecho a la <b>formación y la carrera profesional.</b>
Igualdad de <b>derechos colectivos.</b>

---

Tabla de elaboración propia a partir del acuerdo marco europeo sobre teletrabajo.

Ya dentro del ámbito nacional, la **Ley 3/2012**, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores<sup>5</sup>. Este artículo se limita a definir el trabajo a distancia, además de manera poco precisa pues se omite el aspecto singular del uso de las tecnologías, por cuyo motivo se ha elegido la definición de la OIT; asimismo, fija 4 aspectos básicos como son: la forma escrita, la igualdad de derechos con los trabajadores presenciales, la seguridad y salud y la representación colectiva, todos ellos ya desarrollados por el acuerdo marco europeo.

Otros tres aspectos importantes son: la particular salvaguarda del derecho a la desconexión digital de los trabajadores a distancia que establece la **Ley Orgánica 3/2018**; las adaptaciones de jornada y horario, que incluye el trabajo a distancia como forma de prestación de este para mejorar la conciliación familiar y laboral, regulado todo ello en el **Real Decreto-ley 6/2019**; y, por último, la potenciación del teletrabajo enmarcada como una de las directrices generales de la **Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico**.

Concluyendo, tanto el aumento en su uso como las expectativas de aún más crecimiento, hacían recomendable una reglamentación más exhaustiva de esta modalidad laboral. Sin embargo, las cifras seguían sin ser excesivas y no había ningún desencadenante, como sí que lo fue la excepcionalidad de la pandemia. Es decir, personalmente creemos que sin la llegada del COVID-19 este aspecto hubiera tardado en tener tanta trascendencia jurídica pues es precisamente la epidemia la que transforma el teletrabajo de alternativa a realidad.

## 2. Etapa marcada por la pandemia.

### a. Grado de utilización.

El 14 de marzo de 2020 se declaró en España el estado de alarma<sup>6</sup> para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Este hecho fue clave en el recurso al teletrabajo por parte de las empresas, que trataron de mantener los niveles de actividad más altos posibles durante el periodo de confinamiento.

Según los indicadores de confianza empresarial, elaborados por el Instituto Nacional de Estadística, antes de la declaración del estado de alarma solo un 14,8% de los establecimientos utilizaba esta modalidad. El contraste es claro y durante el estado de alarma el tanto por cien de empresas que se valieron de esta herramienta supuso el 48,8.

Sin embargo, la relación con los niveles europeos, descrita en el gráfico 3, nos colocaba de nuevo por debajo de la media, en este caso España se instalaba en vigésima posición respecto de los teletrabajadores que habían empezado en esta modalidad por el virus. Además, llama la atención que se conserva el mismo patrón, y que son los mismos países que ya utilizaban con más frecuencia la modalidad a distancia en 2018 (disponible en el gráfico 1) los que se mantienen a la cabeza. De igual manera sucede con los países más rezagados, siendo la posición de España solo un puesto mejor en nuestra comparación<sup>7</sup>.

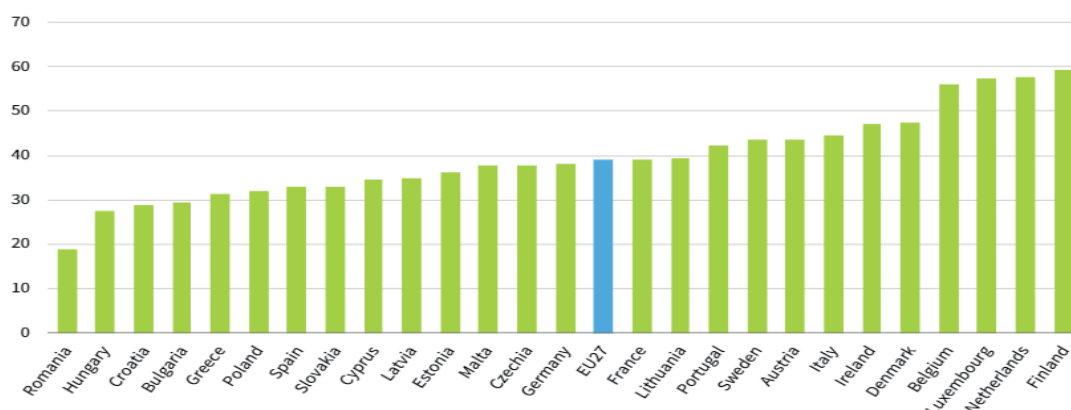
---

<sup>5</sup> Por entonces aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, por ser anterior al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, actual texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>6</sup> Mediante Real Decreto 463/2020.

<sup>7</sup> Según los datos del informe de investigación COVID-19: Policy responses across Europe.

Gráfico 3. Empleados que han empezado a teletrabajar debido a la COVID 19.



Fuente: COVID-19: Policy responses across Europe (pág. 32).

En el balance por género la cifra de teletrabajadores seguía siendo mayor en los hombres, en torno a 1,7 millones, frente a 1,5 millones de mujeres<sup>8</sup>. Sin embargo, ya la fracción de ocupadas era superior a la de ocupados, representando el 18,1% y el 17,1% respectivamente. A esto hay que añadir que es también destacado en favor de las mujeres el aspecto de los trabajos en los que potencialmente se podría implementar, hecho que puede hacer que las diferencias relativas aumenten y las cifras absolutas se equiparen.

Advertimos cambios también en el uso del teletrabajo por edades. Así, según la tabla 3, el grupo entre 35 y 44 años pasa a ser el más numeroso y el de 45 a 54 años el segundo, rompiendo la correlación vista en que a mayor edad se utilizaba más el teletrabajo.

Un aspecto en el que sigue invariable es que en el grupo de mayor edad tiene una gran trascendencia este tipo de trabajo. Así, al estar en edades cercanas o con posibilidad de jubilarse, es de vital importancia la flexibilidad en el trabajo para que sigan en activo.

Tabla 3. Porcentaje de ocupados con teletrabajo por grupos de edad.

Grupo edad	Personas que han teletrabajado en España	Personas que no han teletrabajado, aunque su trabajo se lo permitía
16-24	9,4%	12,8%
25-34	17,5%	16,8%
35-44	20,1%	18,5%
45-54	18,0%	17,4%
55-64	15,6%	17,9%
65-74	17,7%	17,7%

Tabla de elaboración propia a partir la incidencia del teletrabajo por características demográficas (INE).

Otro aspecto divergente a lo visto en la etapa anterior es la relación entre la conformación familiar y el teletrabajo, que conectaba éste con mayores responsabilidades domésticas. Así, los hogares unipersonales (17,5%) superan al progenitor con algún hijo (14,5%) y las parejas sin hijos (20,9%) teletrabajan más que las parejas con hijos, (18,1%<sup>9</sup>).

<sup>8</sup> Según datos del INE. Disponibles en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50152#!tabs-tabla>

<sup>9</sup> Según datos del INE. Disponibles en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50152#!tabs-tabla>

Si se tiene en cuenta el tamaño del establecimiento, en la primera etapa destacaba en las medianas empresas, pero el Indicador de Confianza Empresarial del INE desmiente esto. Así, el recurso al teletrabajo aparece correlacionado con el tamaño de las empresas, es decir, a más tamaño más teletrabajo. Cabe destacar, y es aquí donde surge la explicación al conflicto de datos, que los pequeños comercios, aunque son los que menos lo aplican, lo hacen al mayor porcentaje de su plantilla (49,8%), seguido de las medianas empresas.

Así, hemos visto como pese a permanecer siempre en niveles bastante por debajo del conjunto de la Unión Europea, el teletrabajo se vio claramente como el recurso a emplear durante la pandemia para evitar en lo posible la pérdida de actividad y salvar los máximos puestos de trabajo. Asimismo, algunos de los nexos sociodemográficos que hemos ido estudiando han coincidido en ambas etapas, pero otros han cambiado.

Además, su empleo no parecía flaquear. De esta forma, el 76% de las pymes españolas tenían expectativas de mantener el teletrabajo una vez superada la crisis<sup>10</sup>. Con estos datos constatamos el posible cambio en la mentalidad empresarial, que ya advertíamos en la etapa anterior, y que el teletrabajo se veía como algo que había llegado para quedarse.

### b. Relación normativa existente.

Tres días después de la declaración del estado de alarma, el artículo 5 del **Real Decreto-ley 8/2020**, establece el carácter preferente del trabajo a distancia frente a la suspensión temporal y la minoración de actividad; el fomento del teletrabajo también se indica en el artículo 7.1 del **Real Decreto-ley 21/2020**, de 9 de junio. Todo ello siempre que sea: “técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado”. (*Real Decreto-ley 8/2020, 2020*).

Así, el teletrabajo se convertía en la vía de escape para seguir trabajando, pero esto, pese a ser indudablemente una buena noticia, también suponía una labor en muchos casos no normada. De esta forma, el propio **Real Decreto-ley 28/2020**, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia reconoce como: “el teletrabajo se ha instalado en nuestro país como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia aún vigentes, en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica.”

La imprevisibilidad con la que la pandemia sacudió a todo el mundo hace que no parezca reprochable que el teletrabajo, pese a venir creciendo, no tuviera un nivel reglamentario ajustado al empleo durante el brote, pues su uso y cuantificación no eran comparables. Lo que sí que parece cuestionable es que desde marzo hasta septiembre se mantenga esta situación, que en la práctica implicó un periodo aún mayor; ya que, pese a la dificultad de elaborar de una norma, su tardanza llenó de vacío e inseguridad a los trabajadores.

También destaca que el Real Decreto-ley 28/2020 regula una extensa lista más allá del teletrabajo: el plan “MECUIDA”, las incapacidades temporales, modificaciones del sector ferroviario y la regulación del juego, entre otras. Por este y otros motivos se ha criticado la aprobación de esta norma como Real Decreto-Ley y no como ley ordinaria.

---

<sup>10</sup>Según la I Encuesta sobre Pymes y Digitalización del trabajo en España realizada por Fiverr. Disponible en: <https://www.europapress.es/comunicados/empresas-00908/noticia-comunicado-76-pymes-espanolas-mantendra-teletrabajo-crisis-20200714144341.html>

Esta práctica normativa, que se ha vuelto muy habitual, ha convertido al 2020 como el año en el que más Reales Decretos-ley se han aprobado (39)<sup>11</sup>, seguido del 2021 (32)<sup>12</sup>. Ello supone que hasta el 72% de las normas con rango de ley se autorizaron bajo esta modalidad y se corresponde con más de 100.000 páginas en el BOE. Todo ello hace que, por sus dimensiones y dispersión, el estudio de la normativa sea una tarea muy compleja.

Así, a este, que es uno de los dos supuestos mediante los cuales el Gobierno puede dictar normas con rango de ley, le definen 3 características: la extraordinaria y urgente necesidad, su provisionalidad y la no afectación de instituciones básicas y derechos, deberes y libertades de los ciudadanos<sup>13</sup>. Esta nota de provisionalidad exige que se someta a debate y votación del Congreso de los Diputados en el plazo de treinta días, pudiendo este derogarlo o convalidarlo, y dentro de esta última opción, tramitarla como proyecto de ley (véase en el gráfico 4). Es justamente por este motivo por el que no parece recomendable mezclar diferentes motivos tan heterogéneos como los que hemos visto.

Gráfico 4. Notas características del Real Decreto-ley.

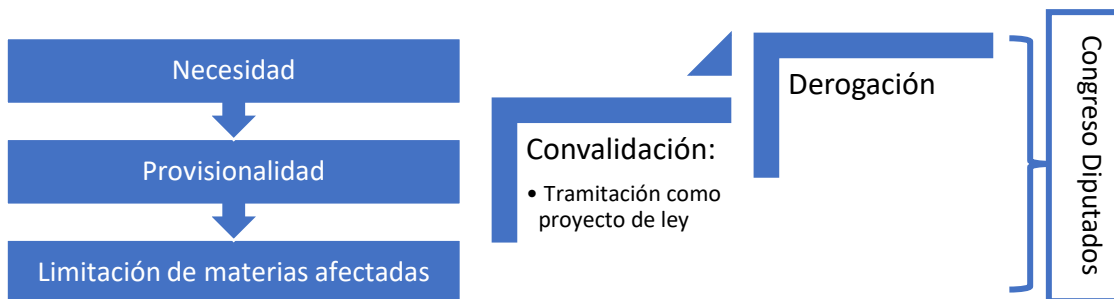


Gráfico de elaboración propia.

De esta manera el 15 de octubre de 2020 se cumplió una de las opciones que hemos explicado, acordándose la convalidación y tramitación como Proyecto de Ley<sup>14</sup>.

Lo primero a destacar, ya dentro del contenido de la norma, es que solo se aplica al trabajo a distancia regular, entendiendo por este el que es como mínimo un 30% de la jornada.

Además, excluye el trabajo autónomo, el del personal al servicio de las Administraciones Públicas, el trabajo a distancia vigente hasta el momento (durante un periodo de un año) y el trabajo a distancia que hemos venido definiendo como ocasional, por debajo del umbral del 30% citado. Por ello, entendemos que esta restricción: “tiene el efecto de fragmentar artificialmente esta forma de empleo, al dejar fuera de la norma específica a multitud de supuestos que no se encuadran en la definición legal, o que quedan excluidos de su ámbito de aplicación” (Rodríguez-Piñero & Todolí, 2021, p. 24).

<sup>11</sup>Según la noticia del periódico *El Economista*, disponible en: <https://www.economista.es/legislacion/noticias/11088456/03/21/Solo-el-7-de-las-normas-publicadas-en-el-BOE-a-lo-largo-de-2020-tuvieron-rango-de-ley.html>

<sup>12</sup>Según la noticia del periódico Valencia Plaza, disponible en: <https://valenciaplaza.com/espana-aprobo-32-reales-decretos-en-2021-la-segunda-cifra-mas-alta-desde-1978-segun-ceoe>

<sup>13</sup> Tal y como explica el artículo 86 de la Constitución Española.

<sup>14</sup>Tal y como puede verse en la iniciativa del Boletín Oficial de las Cortes Generales. Disponible en: [https://www.congreso.es/public\\_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF](https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-34-1.PDF)

De igual forma amplía los derechos y deberes de esta relación laboral, gran parte de los cuales están basados en el acuerdo marco sobre teletrabajo, a cuya tabla 2 nos remitimos. De este modo dispone la: voluntariedad, reversibilidad y obligatoriedad por escrito; así como los derechos de: igualdad de trato, formación, promoción, dotación de medios, evaluación de riesgos, protección de datos, desconexión digital y derechos colectivos.

Otra de las claves que se da, es que es necesario llenar el vacío normativo que venimos alertando: “acudiendo en la medida necesaria a la negociación colectiva, que se considera instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios.” (*Real Decreto-ley 28/2020*, 2020). De esta manera, tal y como desarrollaremos en el capítulo 2, es explícita en cuanto a la dotación de medios, equipos y herramientas, pero no en lo relativo a la compensación de gastos, delegando en los convenios colectivos para determinar el abono de estos<sup>15</sup>.

Queremos destacar, no obstante, que la disposición transitoria tercera excluye al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de la COVID-19 de su régimen. Precisamente de esta forma se siguen las recomendaciones del presidente de Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa: “una cosa es el teletrabajo y otra el trabajo a distancia obligado por la actual pandemia.” (Gerardo Cuerva, 2020).

Sin embargo, existen voces críticas respecto a este hecho: “vivir para ver: la circunstancia que parece explicar el recurso al decreto-ley no es resuelta por la norma llamada a hacerlo.” (Rodríguez-Piñero & Todolí, 2021).

Personalmente, creemos que no cabe duda de la carencia de regulación respecto al teletrabajo que se ha dado durante la pandemia. Esto es fácilmente visible, pues el propio Real Decreto-ley se justifica por el uso de esta modalidad y la falta de regulación específica, con la alteración de la relación laboral que esto supone; en cambio, si esta regla tampoco interviene al respecto, la situación siguió siendo la misma, en la que los trabajadores se vieron perjudicados por su inferior posición en el entorno de trabajo.

Corroborando esto, la Sentencia 132/2021 de la Audiencia Nacional, desestimó reconocer a los teletrabajadores el derecho a la compensación de los gastos, equipos, herramientas, medios particulares y material de oficina al no haber sido facilitados por la empresa, desde la aplicación de las medidas de contención sanitaria derivadas de la COVID-19.

Así, si bien entendemos que la situación ha sido excepcional, es precisamente por este motivo por el que se aplicó mayoritariamente. Cuando esto dejó de ser así, como veremos en la siguiente etapa, la repercusión tanto del uso del teletrabajo como por consecuencia la trascendencia de la norma fue, y es a día de hoy, mucho menor. Por demás, queremos acentuar que, pese al carácter extraordinario, muchas medidas se han prorrogado hasta hace pocos meses, claro ejemplo de ello los ERTE han llegado hasta el pasado mes de marzo de 2022<sup>16</sup>; esto ilustra que de la misma forma se ha podido seguir teletrabajando sin una base contractual precisa que lo ordene.

---

<sup>15</sup> Principalmente regulado en el artículo 12 del Real Decreto-ley.

<sup>16</sup> Como puede verse en las noticias del periódico *El Mundo*, disponible en: <https://www.elmundo.es/economia/2022/02/22/6214d9c1fc6c83075a8be913.html> *La Razón*, disponible en: <https://www.larazon.es/economia/20220330/g6s3qowhubgnziuo2rhkxumea.html>



### 3. Salida de la pandemia y nueva normalidad.

#### a. Grado de utilización.

A pesar de lo que venimos viendo, existían ya datos que hacían desconfiar de las bondades del teletrabajo y preveían su distanciamiento cuando se volviera a la normalidad. Comenzando por la tabla 4, que sintetiza el equilibrio entre las parcelas personal y profesional, vemos que, aunque en la lista solo se muestren los países más cercanos, del total de los 27 países España se situaba en vigésimo cuarta posición en julio de 2020.

Tabla 4. Indicador resumido del equilibrio trabajo-vida.

País	Abril 2020	Julio 2020	Diferencia entre Julio y Abril
Alemania	7,1	7,2	0,1
Holanda	7,1	7,1	0
UE27	6,7	6,6	-0,1
Francia	6,4	6,5	0,2
Bélgica	6,3	6,3	0
Italia	6,2	6,2	0
España	6,3	5,9	-0,3
Portugal	6,0	5,8	-0,2

Tabla de elaboración propia a partir del informe de investigación Living, working and COVID-19 (pág. 66)

De igual forma nuestro país se situaba tercero en cuanto a los empleados que generaban altas demandas sociales y se sentían emocionalmente agotados (véanse los anexos 4 y 5). Muy ilustrativo es la mala posición en provisión de equipos de protección individual (EPIs), tal y como refleja el anexo 6, con multitud de ejemplos como: los bomberos de Castellón, que tuvieron que llevar "trajes de segunda mano" por falta de EPIs<sup>17</sup> o la condena a la Conselleria de Sanidad de Alicante por no suministrarlos a los médicos<sup>18</sup>.

Como venimos explicando, aún en los momentos de mayor recurrencia nos habíamos quedado muy lejos de explotar el máximo potencial, cifrado en el 37%<sup>19</sup>. Además, dentro de nuestras fronteras, aunque todas las comunidades mostraban crecimientos, la presencia del teletrabajo se ha concentrado en Madrid y Cataluña, siendo las dos únicas que estaban por encima de la media nacional; si además, añadimos Andalucía y Comunidad Valenciana, solo cuatro regiones han reunido el 70% del teletrabajo.

Ya en octubre de 2021, y gracias a la misma encuesta sobre pymes y digitalización del trabajo en España, se confirma como la tendencia ha cambiado y el 93% de los negocios pretendían ya volver a la presencia total, viéndose el teletrabajo como un beneficio social.

<sup>17</sup>Disponible en la noticia del periódico *El Mundo*. Disponible en: <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/castellon/2022/05/05/6273b7dfe4d4d879078b45ad.html>

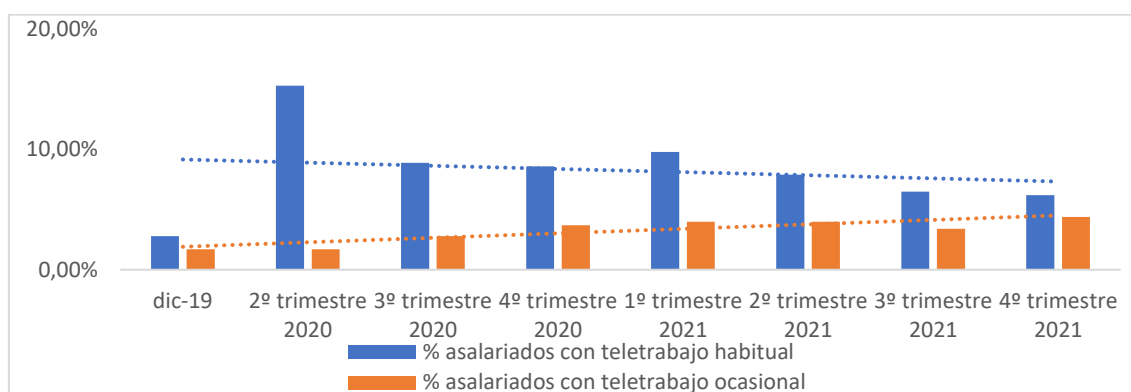
<sup>18</sup>Disponible en *Antena 3 Noticias*. Disponible en: [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juez-alicante-abre-puerta-que-sanitarios-epi-contagiados-primera-ola-sean-indemnizados\\_2022011261dea72e572a7d00012ecf28.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juez-alicante-abre-puerta-que-sanitarios-epi-contagiados-primera-ola-sean-indemnizados_2022011261dea72e572a7d00012ecf28.html)

<sup>19</sup>Según el estudio *Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico*.

Pasamos así a ver el proceso que nos describe José Varela, nieto de Ortega y Gasset y catedrático de Historia de la Universidad Rey Juan Carlos: “la trayectoria que dibuja el teletrabajo desde el inicio de la pandemia es claramente a la baja. Tanto en porcentaje como en volumen, el trabajo a distancia ha ido perdiendo adeptos de forma paulatina. Un descenso que se acentuará a medida que la pandemia se convierta en endemia, hasta el punto de amenazar con quedarse en niveles muy cercanos a los de 2019.” (Varela, 2022).

Podemos ver la tendencia de todo el periodo en el siguiente gráfico. Éste, haciendo referencia los trabajadores por cuenta ajena, nos muestra como la llegada del virus supuso el apogeo del teletrabajo para a partir de entonces ir rebajando su representatividad.

Gráfico 5. Evolución del teletrabajo ocasional y habitual en asalariados (2019-2021)



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del ONTSI y de la Encuesta de Población Activa.

Cabe destacar la modalidad habitual, motivada por el confinamiento y la correlación con las medidas restrictivas. De esta forma, según se van suprimiendo las condiciones de aislamiento, se sustituye la modalidad a distancia por la presencial. La línea de tendencia sigue así un ritmo firme y decreciente, con la única excepción del primer trimestre de 2021, periodo concerniente a la tercera ola de contagios en la que se volvieron a endurecer las restricciones. Además, en similares términos podemos hablar del total de ocupados, haciendo referencia por tanto a asalariados y autónomos conjuntamente (véase anexo 7).

Pero el peso perdido por el teletrabajo habitual, lo ha ganado en parte el ocasional. Así, ha pasado del 1,7% en diciembre de 2019 al 5,7%, nivel histórico más alto, en el cuarto trimestre de 2021. Esta evolución podría tener que ver con la nueva Ley<sup>20</sup>, que ha podido incentivar el teletrabajo esporádico sobre el permanente para escapar de la normativa.

Asimismo, como última nota en esta diferenciación por tipos: “el teletrabajo habitual es más común entre las personas más jóvenes, mientras que el ocasional lo es entre las de más edad.” (Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad, 2022). Confirmando la trascendencia de la flexibilidad a medida que aumenta la edad que hemos venido viendo.

Sintetizando, era esperable que el máximo alcanzado en el confinamiento con el 19,1% de los trabajadores con trabajo a distancia (16,2% habitual y 2,9% ocasional) cayera, pues venía motivado por la excepcionalidad, pero quizás no se esperaba un abandono tan brusco hasta el 13,6% (7,9% permanente y 5,7% esporádico) en poco más de un año.

<sup>20</sup> Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.



Cabría entonces preguntarnos: ¿por qué cae tanto su uso? la respuesta es que quizás la actitud empresarial no ha evolucionado tanto, ya que: “lo único que parece explicar el retraso de España en la adopción del teletrabajo es la cultura presentista instalada en una gran mayoría de empresarios, típica de otra sociedad y siglo.” (Varela, 2022).

Además, como conclusión del impacto de la pandemia sobre el teletrabajo y otros fenómenos sociales: “quizás a largo plazo, uno de los efectos más duraderos de la crisis de la COVID sea una aceleración del proceso de digitalización de la economía y la sociedad.” (Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros et al., 2022).

Con esto nos referimos a que la pandemia puede haber acelerado la transición tecnológica, ya que se han tenido que afrontar forzosamente algunas reticencias, tales como la desconfianza de las personas mayores a las tecnologías o, en nuestro caso en concreto, la cautela empresarial al teletrabajo. Ejemplos como la compra online o los servicios bancarios pueden suponer el traslado definitivo hacia modelos digitales y de autoservicio. De esta forma, aún en actividades presenciales, se han extendido los servicios digitales; por ejemplo, las cartas QR de los restaurantes que, si bien parten de evitar el contacto, han demostrado una utilidad y ahorro de recursos que las hará perpetuarse.

#### b. Relación normativa existente.

Finalmente, el Proyecto de Ley procedente del Real Decreto-ley 28/2020 culminó en la aprobación de la **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

La única novedad destacable de la Ley con respecto a lo ya visto en el Real Decreto-ley, es la concreción de las sanciones en el Orden Social<sup>21</sup>. Así, este nuevo texto estima incrementar en un 20% las multas, que quedan comprendidas entre los 751 y los 7.500 euros, teniendo la consideración de graves en lo referido al teletrabajo.

De nuevo, esta norma no será aplicable al trabajo a distancia excepcional como medida derivada del COVID-19, con la única precisión de que las empresas dotaran en todo caso los: “medios, equipos, herramientas y consumibles que exige el desarrollo del trabajo a distancia, así como al mantenimiento que resulte necesario”<sup>22</sup>. (*Ley 10/2021*, 2021)

Así pues, todo queda en los términos y bajo las reglas ya expuestas. Esto nos parece criticable porque si bien parece razonable no establecer un cambio de responsabilidades con carácter retroactivo, también parece adecuado haber cambiado esta situación, fijando los derechos y las obligaciones de las partes desde la entrada en vigor de la regulación.

Por último, queremos destacar que, si bien la Ley de trabajo a distancia es un avance, existen dos limitaciones que hacen que pierda relevancia. La primera de ellas es intrínseca, en cuanto a que su contenido es limitado y delega en muchas ocasiones su alcance; la segunda la venimos explicando, y es que, al no aplicarse a la pandemia, la proporción de personas a la que alcanza es menor por la caída del uso del teletrabajo.

---

<sup>21</sup> Incluido en la Disposición final primera de su redacción.

<sup>22</sup> Según la Disposición transitoria tercera de la Ley.

Tabla 5. Resumen de la evolución de todos los aspectos estudiados en el Capítulo 1.

Aspecto estudiado	Primera etapa: anterior a la pandemia.	Segunda etapa: marcada por la pandemia.	Tercera etapa: salida de la pandemia y nueva normalidad.
Uso del teletrabajo por modalidades	<u>Aumenta</u> el teletrabajo, tanto habitual como ocasional (la menor utilización de este último explica las diferencias con la media europea).	Tiene un <u>aumento exponencial</u> , basado en el teletrabajo habitual por las restricciones a la movilidad.	Trayectoria claramente a la baja y <u>descenso progresivo</u> según se va saliendo de la pandemia.  El teletrabajo ocasional gana parte del peso que pierde el habitual.
Comparativa con Europa	Siempre <u>por debajo de la media</u> . La posición de los países se mantiene muy estable durante toda la evolución.		
En función del sexo	Ligera prevalencia de los <u>hombres</u>	Cifras absolutas: hombres > mujeres  Cifras relativas: hombres < mujeres	
En función de la edad	<u>A más edad, más teletrabajo</u> .  Importancia de la flexibilidad laboral en los grupos de mayor edad.	Se rompe la correlación vista  35-54, más numeroso 45-54, segundo 65-74, tercer grupo  Sigue la trascendencia del <u>grupo de mayor edad</u> , que valora la <u>flexibilidad</u> .	
Conformación familiar	A <u>mayores obligaciones</u> familiares, más teletrabajo.	<u>Deja de ser una realidad</u> la explicación:  Parejas sin hijos > parejas con hijos	
Trabajadores por cuenta propia	<u>Mayor grado de utilización</u> que por cuenta ajena durante todo el periodo estudiado.		
Tamaño de la empresa	Pequeñas empresas (autoempleo) medianas empresas en asalariados	<u>A mayor tamaño, mayor utilización</u> . A menor tamaño se aplica en menos establecimientos, pero a mayor % de la plantilla.	

<b>Oficios</b>	Trabajos más cualificados → mayores posibilidades Militares, hostelería o agricultura → casi imposible.		
<b>Potencial</b>	22,3% superior al teletrabajo dado	19,1% superior al teletrabajo dado en el pico de la pandemia.	
<b>Por comunidades autónomas</b>	<u>Concentrado</u> en pocas comunidades: Madrid, Cataluña, Andalucía y Valencia han reunido el 70%		
<b>Motivos del retraso</b>	<p>Las condiciones técnicas son buenas, falla la estructura empresarial.</p> <p>Se observa que la <u>actitud empresarial está empezando a cambiar.</u></p>	<p>Las expectativas son de mantener el teletrabajo.</p> <p><u>Sigue el posible cambio de mentalidad</u> empresarial.</p>	<p>Los trabajadores lo valoran positivamente y las condiciones técnicas son buenas.</p> <p>La <u>cultura presentista de los empresarios</u> es la que impide una mayor expansión.</p>
<b>Normativa reguladora</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acuerdo marco sobre teletrabajo.</li> <li>• Ley 3/2012.</li> </ul> <p><u>Recomendable una regulación más exhaustiva</u> por el crecimiento y las expectativas.</p> <p>Las cifras siguen sin ser excesivas y no hay ningún desencadenante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Real Decreto-ley 8/2020 El aumento del teletrabajo al no estar normado <u>penalizaba a los trabajadores.</u></li> <li>• Real Decreto-ley 28/2020 No se aplica al derivado de COVID-19. La <u>carencia de regulación del durante la pandemia</u> es clara.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 10/2021 trabajo a distancia</li> </ul> <p>Es un avance, pero tiene <u>2 limitaciones:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Su <u>contenido</u> es limitado y delega demasiado.</li> <li>2. La <u>proporción de personas</u> a la que se aplica es mucho menor.</li> </ol>

Tabla de elaboración propia a partir de todo el análisis.

## *Capítulo 2. Consideraciones sobre el teletrabajo: conflicto sobre la compensación de gastos.*

Terminamos el capítulo 1 preguntándonos por qué ha caído tanto el uso del teletrabajo con la progresiva vuelta a la vida cotidiana y la recuperación de los niveles de actividad.

Desde la perspectiva de los trabajadores, la valoración media sobre la experiencia del teletrabajo es muy notable<sup>23</sup>, con un 8,2, siendo ligeramente superior la satisfacción a nivel profesional que personal. También hemos venido explicando como las restricciones técnicas lo permitirían en mayor medida y la estructura económica no es tan decisiva como la actitud de las instituciones. Es esta última la que sugiere más dudas, con una firme apuesta por la presencialidad como fundamental dentro de sus actividades.

Así, veremos qué aspectos secundan al teletrabajo por las utilidades que aportan y cuáles otros, sin embargo, se oponen a su asentamiento pues lesionan más intereses de los que favorecen. Como no puede ser de otra forma, dentro de estas ventajas e inconvenientes los factores económicos son esenciales, destacando la especial discrepancia que suscita la compensación de los gastos que se generan en el trabajo a distancia.

### **1. Análisis de las virtudes y defectos de esta modalidad para cada una de las partes.**

Pasamos de esta manera a examinar algunos de los principales beneficios e inconvenientes que puede acarrear el desarrollo del trabajo a distancia.

Desde el punto de vista de las empresas la compensación de gastos puede multiplicar algunos costes pues, por ejemplo, en la oficina solo se pagaría una conexión a internet, pero en teletrabajo este acceso se fragmentaría en la proporción que trabajadores a distancia existieran. También la dotación de medios supone un gran desembolso inicial pues son equipos muy costosos; si bien, cabe destacar que solo constituye una circunstancia coyuntural y no mensual, y que, en todo caso, tendrá la propiedad de estos.

Desde otra perspectiva, también cabe economizar alquileres, vehículos de empresa, etc. Así lo sostienen las estimaciones de EffiWork, software que optimiza la gestión del tiempo y la productividad: “si el teletrabajo se mantuviese todo el año como lo hizo durante los tres meses de confinamiento total, las empresas españolas se ahorrarían de media entre 1.000€ y 5.000€ al año por empleado.” A nivel mundial, esta cifra es aún mayor, pues según la consultora Global Workplace Analytics, el ahorro inmobiliario anual por empleado del trabajo remoto habitual es de 10.000 dólares (unos 9.100 €).

Sin embargo, los beneficios económicos también llegan a los teletrabajadores, pudiendo estos ahorrar entre 2000 y 4000 euros al año según la cantidad de días que dediquen a esta modalidad. Los empleados especialmente evitan desplazamientos (reduciendo el gasto de gasolina hasta en un 80%) y ahorran en hostelería al evitar cafés, almuerzos y comidas (aproximadamente al 60% de su gasto anterior).

---

<sup>23</sup> Según el estudio del INE. Disponible en: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50164#!tabs-tabla>

Respecto a los empleados, igualmente es posible perder conceptos relacionados con la asistencia y, consecuentemente, que se aminore su salario.

Por una parte, debe tenerse en cuenta que la supresión de derechos en el trabajo a distancia puede ser contrario al principio de igualdad con el trabajo presencial, fundamentándonos en el artículo 4 de la Ley 10/2021, 14 de la Constitución y 17 del Estatuto de los Trabajadores. Claro ejemplo de esto, el *ticket* restaurante no puede eliminarse ni pierde su función por trabajar a distancia, como desarrollaremos en el apartado 3 de este capítulo.

En cambio, es cierto que existen conceptos a los que solo se tiene derecho al acudir al puesto de trabajo, esto podría suceder con el plus transporte al no haber desplazamiento.

A este respecto, por ejemplo, la multinacional Google planteó pagar distintos sueldos dependiendo de dónde decida vivir el empleado que trabaja a distancia. Esta rebaja, que puede oscilar entre el 5 y el 25% del sueldo<sup>24</sup>, está originando que muchos de sus trabajadores pensarían dejar la empresa si se mudaran y se diera efectivamente esta rebaja.

Sin embargo, según la encuesta de Salary.com, esta práctica no es del todo habitual y el 95% de las empresas no prevé recortar los salarios independientemente de dónde vivan.

En términos generales, diríamos que trabajar desde casa no supone una pérdida de derechos, como la supresión de complementos salariales. Como también veremos a la hora de cotizar y tributar, la clave para saber si la empresa tiene que abonar o no los mismos conceptos está en si forman parte de su salario o son extrasalariales, en el segundo de los casos sí que podrían desaparecer partidas al pasar a la modalidad a distancia.

Otros de los aspectos controvertidos es la productividad. Algunos autores como Nicholas Bloom, profesor de economía de la Universidad de Stanford, afirman que esta aumenta. Su estudio (2015) analizó los resultados de una empresa de viajes que, de forma aleatoria, asignó teletrabajo a operadores durante nueve meses. En ese período, concluye que aumenta la productividad un 13%, con más horas trabajadas y llamadas por minuto<sup>25</sup>; mejorando tanto el número de distracciones como el de descansos. Un matiz clave es la voluntariedad, pues en estos casos la productividad aumenta hasta el 22%.

En el otro lado de la moneda, es también sostenido que el teletrabajo merma la productividad. Así, según el estudio de *The Economist*, que incluye a 10.000 trabajadores del sector tecnológico, la productividad disminuye un 20% en el teletrabajo<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup>Según la noticia del periódico *El Economista*, disponible en: <https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11443683/10/21/Teletrabajo-si-pero-cobrando-menos-el-plan-de-Google-no-esta-saliendo-bien.html>

<sup>25</sup>Según reproduce el artículo de *CaixaBank Research*. Disponible en: <https://www.caixabankresearch.com/es/node/8821/printable/print> o puede traducirse de su texto original, disponible en bibliografía.

<sup>26</sup>Según puede verse en su texto original en la bibliografía, o si se prefiere en la noticia de *El Economista* a este respecto, disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11270962/06/21/El-teletrabajo-baja-un-20-la-productividad-a-pesar-de-trabajar-mas-horas-segun-un-nuevo-estudio.html>

En general, la relación con la productividad también depende del tipo de tareas que se desarrollen. Así, los empleados con ocupaciones menos cualificadas, como los teleoperadores, podrían mejorar su rendimiento; pero para trabajos que requieren más capacitación, colaborando con equipos o clientes, es quizás menos adecuado.

El último estudio citado explica como la mayoría de los empleados, trabajando más horas, tenían menos eficacia que en el lugar de trabajo. Esto, que es debido al mayor tiempo destinado a las reuniones, enlaza con otro de los inconvenientes del teletrabajo, referido a los costes de coordinación. Explicando esto, vemos que siete de cada diez trabajadores aseguran que las reuniones son mucho más frecuentes<sup>27</sup>.

Además, combinando los dos últimos aspectos vistos (productividad y costes de comunicación), según el Instituto Tecnológico de Massachusetts evitar las reuniones tres veces por semana mejora la productividad un 73% y reduce los niveles de estrés un 57%<sup>28</sup>.

Estas mayores reuniones van muy ligadas a otro de los aspectos principales del teletrabajo y que es el uso intensivo de medios tecnológicos. De acuerdo con María del Mar García Nieto, premiada por la Real Academia de Medicina y Cirugía de Cádiz por su *Estudio comparativo de problemas visuales en trabajos con PVD [Pantallas de Visualización de Datos] y trabajos al aire libre*: “el uso prolongado de las PVD puede llegar a producir fatiga mental, física y visual, con la consecuente disminución del rendimiento y absentismo laboral. Esto se traduce en distintos tipos de trastornos como pueden ser musculoesqueléticos, auditivos, del sueño y por supuesto visuales” (Espinosa, 2022).

Global Workplace Analytics nos da otro punto de vista, y es que, según esta consultora, el teletrabajo, además del citado ahorro en costes, proporciona interesantes beneficios en términos de la actitud de los empleados hacia la empresa, como la reducción del absentismo y el aumento de la lealtad y el compromiso organizacional.

Respecto al absentismo, la revista digital *Observatorio de Recursos Humanos*, nos explica como a pesar de que los teletrabajadores cogieron menos bajas (16%) en el año 2020 que los trabajadores presenciales (23%), los primeros se ausentaron más que los segundos sin solicitar la baja; por lo tanto, no queda del todo claro esta relación. Además, el contexto excepcional de la pandemia dificulta aún más su interpretación.

Respecto a esto, Mónica Pérez, directora de comunicación de InfoJobs afirma que: “las circunstancias sanitarias han propiciado que haya sido un año atípico en lo que respecta al absentismo laboral. Sin embargo, no cabe duda de que la obligada implementación del teletrabajo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo, tal y como muestran los datos, exige que la Ley del Teletrabajo incluya cláusulas que regulen y controlen el absentismo laboral y la salud de los trabajadores en remoto.” (InfoJobs, 2021). Y es que, la salud es una tarea pendiente de esta modalidad, pues según el último informe sobre

---

<sup>27</sup>Según la noticia de *Antena 3*. Disponible en: [https://www.antena3.com/noticias/economia/empresas-pierden-mas-70-productividad-reuniones-diarias\\_202205156280f9723fa5760001d554f2.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/empresas-pierden-mas-70-productividad-reuniones-diarias_202205156280f9723fa5760001d554f2.html)

<sup>28</sup>En este caso no se ha podido encontrar el estudio original, pero puede consultarse la referencia del periódico *El País*. Disponible en: <https://smoda.elpais.com/trabajo/eliminar-las-reuniones-trabajo-improductivas/>

teletrabajo de esta empresa: “el 27% de la población activa española ha sufrido problemas físicos tales como dolores musculares o problemas de visión con motivo del teletrabajo.”

Otras posibles virtudes del trabajo a distancia, según expone el propio preámbulo de la Ley de trabajo a distancia, son: “mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y los descansos; mayores posibilidades de autoorganización, con consecuencias positivas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; fijación de población en el territorio, especialmente áreas rurales; atracción y retención de talento.”

Otras de las posibles utilidades, sin ánimo de exhaustividad y sin ser una lista cerrada, pueden ser: externalizar gastos y pasarlos de fijos a variables mediante la contratación de freelances; pasar a un sistema de dirección basado en resultados y objetivos, eliminando tiempos de trabajo ineficaz; o la disminución de los conflictos laborales entre empleados.

Ahora bien, la propia Ley también es consciente de que se pueden generar molestias y trastornos con su aplicación, refiriéndose algunos de éstos a temas relativos a: “protección de datos y brechas de seguridad; tecnoestrés; horario continuo y fatiga informática; conectividad digital permanente; mayor aislamiento laboral; pérdida de la identidad corporativa; dificultades asociadas a la falta de servicios básicos en el territorio, como la conectividad digital o servicios para la conciliación laboral y familiar.”

Más perjuicios que podemos observar son: la aparición de problemas de ansiedad, estrés o falta de motivación provocados por el aislamiento emocional del entorno laboral; o la dificultad que puede entrañar que el hogar se convierta en el lugar de trabajo, siendo difícil la labor si se producen interrupciones de timbres o la simultaneidad de atender a responsabilidades familiares, tales como hijos y personas a cargo.

Por último, el estudio de la IESE Business School de Navarra, nos muestra los beneficios para el planeta y el conjunto de la sociedad. De esta forma, el informe asegura que son claras la reducción de la contaminación acústica y de las emisiones de dióxido de carbono por la descongestión en las horas punta. Pero ese no es el único beneficio, pues el gasto público también se ajusta al reducir la inversión en transporte público e infraestructuras, mejorar el rendimiento escolar al tener a los padres en casa y reducir los costes en atención médica por licencias por enfermedad.

Todas esto tiene como consecuencia una importante mejora en la calidad de vida de los ciudadanos, que mejoran en salud mental y bienestar, reduciéndose la siniestralidad por los menores los viajes de negocios.

Acabamos, antes de sintetizar toda la información en el siguiente cuadro-resumen, destacando el carácter voluntario y reversible para ambas partes de la modalidad laboral. Por esta razón parece una opción atractiva, ya que cuando se maximicen las ventajas y se minimicen los inconvenientes, esta implantación laboral será muy satisfactoria; y en caso de que esto no sea posible, no habrá por que recurrir a ella. Lo expuesto anteriormente tiene la excepción de la pandemia, en la que el teletrabajo ha venido forzado por las circunstancias y se ha impuesto sin que el trabajador haya tenido en muchas ocasiones oportunidad de oponerse o adecuarse.



Tabla 6. Resumen de la principales ventajas e inconvenientes del teletrabajo.

Parte afectada	Ventajas	Inconvenientes
Empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ahorro</u>: alquiler de locales, viajes, etc.</li> <li>• Aumenta la <u>fidelidad</u> y el <u>compromiso</u>.</li> <li>• <u>Externalizar gastos</u> y pasarlos de fijos a variables.</li> <li>• Sistema de dirección basado en <u>resultados y objetivos</u>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Aumento de los gastos</u>: multiplicación de costes y dotación de medios.</li> <li>• Pérdida de la <u>identidad corporativa</u>.</li> </ul>
Trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Ahorro</u>: desplazamientos, hostelería.</li> <li>• Mayor <u>flexibilidad</u> en la gestión de tiempos de trabajo y descansos. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidades de <u>autoorganización</u>.</li> </ul> </li> <li>• <u>Conciliación</u> de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminución del <u>salario</u>: conceptos asistenciales.</li> <li>• <u>Fatiga</u> física, mental y visual por las PVD's. <ul style="list-style-type: none"> <li>• <u>Tecnoestrés</u>.</li> </ul> </li> <li>• Conectividad digital <u>permanente</u>.</li> <li>• Mayor <u>aislamiento</u> laboral.</li> </ul>
Trabajadores y empresas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumenta la <u>productividad</u>: modalidad voluntaria.</li> <li>• Disminuir el <u>absentismo</u>: bajas laborales.</li> <li>• Atracción y retención de <u>talento</u>/ posibilidades de <u>trabajar</u>.</li> <li>• Disminución de los <u>conflictos laborales</u>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Disminuye la <u>productividad</u>: menor eficacia.</li> <li>• Aumento de los costes de <u>coordinación</u>: reuniones.</li> <li>• Protección de datos y <u>brechas de seguridad</u>.</li> </ul>
Sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fijación de población en el <u>territorio</u>: áreas rurales. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducción de la <u>contaminación</u>: acústica y CO2.</li> </ul> </li> <li>• Disminución del <u>gasto público</u>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultades asociadas a la <u>falta de servicios</u> básicos en el territorio.</li> </ul>

Tabla de elaboración propia a partir de todo el análisis.



## 2. Estudio del conflicto generado en la compensación de los gastos.

### a. Precisiones generales.

La trascendencia específica de muchos de los derechos y obligaciones recogidos en las normas concretas sobre teletrabajo, y a cuyo conjunto nos referiremos genéricamente con la Ley 10/2021, se deja en manos de la negociación colectiva.

Esto se aplica, entre otros, al aspecto central de nuestro estudio que es la obligación de la empresa (y correspondiente derecho del trabajador) de pagar y reembolsar (de que se le abonen y compensen) los gastos del teletrabajo implicados inherentemente en el mismo. El artículo 11 de la Ley asegura que el trabajador remoto esté dotado de los: “medios, equipos y herramientas”, así como de su mantenimiento y atención técnica. Sin embargo, el artículo 12, aunque admite que el empleado no puede asumir los gastos, limita su alcance solo a estos medios, equipos y herramientas; sin especificar el contenido del derecho y derivando el mecanismo de compensación en los acuerdos colectivos.

Sin embargo, la distinción que hace la Ley entre medios, equipos y herramientas por un lado y gastos por el otro, no es una tarea sencilla. Así: “desde un plano metodológico, técnico-jurídico, práctico y económico, esta diferenciación puede resultar controvertida puesto que, en realidad, los «medios equipos y herramientas» son concebibles como gastos o costes.” (Rodríguez-Piñero & Todolí, 2021, p. 149).

De este modo, acudiendo a un plano contable, la adquisición de medios, equipos y herramientas sería una inversión en inmovilizado material (excepción de los programas informáticos que serían inmateriales), pero su traslado al ejercicio a través de la amortización anual llevaría aparejado este concepto de gasto. Por otra parte, las indemnizaciones, sueldos, dietas o suministros son directamente gastos. Así, vemos como la interrelación es clara y: “un «medio, equipo y herramienta» puede potencialmente transformarse en un «gasto» y al contrario.” (Rodríguez-Piñero & Todolí, 2021, p. 150).

Por lo tanto, si interpretamos esto en un sentido amplio, no existiendo una regulación que admita ciertos tipos de gastos y excluya otros, todos (tanto directos como indirectos) deberían ser reembolsados por el empleador. Así, incluiríamos en la compensación el consumo de internet, teléfono, luz, calefacción e incluso la parte proporcional del alquiler/hipoteca del domicilio o gastos derivados de la limpieza del espacio de trabajo. Justificando esta afirmación el precepto de que: “el desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos” (*Ley 10/2021, de trabajo a distancia*, 2021).

No obstante, tal y como podemos ver en la siguiente tabla 7, la fórmula finalmente adoptada por el legislador es menos proteccionista y favorable para los intereses de los trabajadores que la del anteproyecto o el acuerdo marco europeo. Cabe por ello entender que solo serán cubiertos los gastos más directos y asociados a este trabajo.

Tabla 7. Forma de abordar la compensación de gastos en las distintas normas.

Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo (2002)	Primer anteproyecto (20/06/2020)	Segundo anteproyecto (01/09/2020), Real Decreto-ley 28/2020 (22/09/2020) y Ley 10/2021 (09/07/2021)
<p><b>Artículo 7:</b>                      “Si el teletrabajo se realiza <u>regularmente</u>, el <u>empresario cubre los costos directamente originados por este trabajo</u>, en particular los ligados a las comunicaciones.”</p>	<p><b>Artículo 12. El derecho a la compensación total de gastos</b>                      1. “El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado <u>en su totalidad por la empresa</u>, y no podrá suponer, <u>en ningún caso</u>, la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos, <u>directos o indirectos</u>, relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.”</p>	<p><b>Artículo 12. El derecho al abono y compensación de gastos.</b>                      1. “El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado <u>por la empresa</u>, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral.”</p>

Tabla de elaboración propia a partir de las normas citadas y el libro: “Trabajo a distancia y teletrabajo: análisis del marco normativo vigente”.

Tal y como ilustramos, la normativa se hace cada vez menos garantista, pues partiendo del acuerdo marco europeo donde el empresario tiene que cubrir los gastos, llama particularmente la atención como entre el primer anteproyecto y su materialización se eliminan las siguientes precisiones: la financiación “en su totalidad” por la empresa, que “en ningún caso” supondrá una carga para el trabajador y la eliminación de que se incluyan los gastos “directos e indirectos”.

En cualquier circunstancia la obligación de poner a disposición puede interpretarse referida a medios, equipos, herramientas, consumibles y mobiliario. Estas dos últimas incorporaciones son explícitas en el artículo 7. A)<sup>29</sup> y en la disposición transitoria tercera. Así, como veremos en el contenido de los convenios, esto suele incluir: ordenadores, pantallas, auriculares y en general equipo informático; mesas, sillas y en general mobiliario de oficina; consumibles, como tinta de impresora o folios; y, por último, los programas informáticos necesarios y empleados en la dinámica de la empresa.

Así, en general y aunque no sea una precisión exacta, parece que la obligación empresarial está referida a elementos materiales, como los citados en la enumeración anterior (excepto los programas informáticos); pudiendo considerarse gastos, y por tanto sin tener tan claro este deber, los elementos más bien inmateriales, tales como suministros o servicios.

<sup>29</sup>Artículo 7. A): “Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.”

## b. Forma en que los convenios colectivos están afrontando este deber.

Pasamos a analizar la práctica regulatoria de este contenido, en el que, cómo vemos en el gráfico 6, hay básicamente tres posiciones, que pasamos a explicar y ejemplificar:

Gráfico 6. Posiciones de los convenios en la regulación de la compensación de gastos.

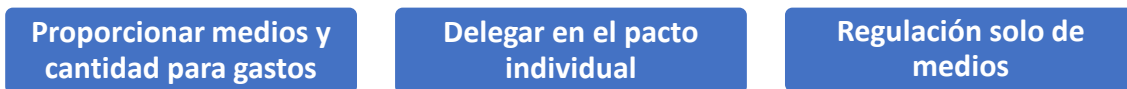


Gráfico de elaboración propia.

**1) Proporcionar medios y fijar una cantidad máxima para los gastos, quedando asumidos por la empresa:** sería la actitud más favorable para los trabajadores, sin llegar a suponer un gran menoscabo a las compañías pues el mayor desembolso se produce en los equipos. Dentro de este grupo encontramos ejemplos como:

- a. XXIV Convenio colectivo del sector de la banca<sup>30</sup>: regula la dotación de medios y compensación de gastos en el artículo 27: “las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de ordenador, tableta, portátil o similar; teléfono móvil con línea y datos necesarios y suficientes para la conexión compartida con el ordenador, tableta o portátil; a petición de la persona trabajadora, silla ergonómica homologada; adicionalmente, y a opción de la empresa, podrá facilitar directamente o bien compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130€, los siguiente medios y herramientas: teclado, ratón y pantalla.”

Además, las empresas abonarán hasta 55€ al mes (en proporción a la jornada) por todos los demás costes en los que sus empleados puedan incurrir con motivo de la prestación a distancia; todo ello con la debida justificación mediante facturas. Asimismo, se deben devolver todos los medios al regresar al trabajo presencial.

Este convenio nos parece un ejemplo de buena regulación, al considerar también las situaciones de emergencias sanitarias y por debajo del umbral del 30%<sup>31</sup>, que sería el que venimos mencionando como ocasional. En cuyos casos los medios entregados son menores y no existe esta cifra compensatoria por los gastos.

- b. Convenio colectivo del sector de grandes almacenes<sup>32</sup>: dentro del artículo 7 bis., además de la provisión de los de medios, equipos y herramientas, considera la devolución del gasto de 25€ al mes para poder trabajar de forma efectiva a distancia.

Coincide con el anterior en el aspecto de reintegrar todos los medios materiales a la vuelta al trabajo asistencial, pero en este caso no considera las situaciones de la pandemia ni del teletrabajo esporádico.

<sup>30</sup>Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003)

<sup>31</sup> Regulado en los artículos 27.9 y 28 del Convenio.

<sup>32</sup>Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764)

**2) Delegar en el pacto individual:** referencia general al contrato de teletrabajo firmado entre la empresa y el trabajador. Por lo tanto, traslada la negociación de los gastos, si es que ésta se da, al nivel individual. Siguiendo esta fórmula vemos:

- a. Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU<sup>33</sup>: este, pese a ser anterior al Real Decreto-ley 28/2020, podría entenderse obligado a dotar de al menos los medios, equipos y herramientas por la compensación y absorción descritas en su artículo 7.

Independientemente lo anterior, la empresa limita el trabajo a distancia a los empleados con una antigüedad superior a 6 meses, y aún entonces, solo podrían hacerlo un día a la semana, por lo que no entrarían dentro del ámbito de la Ley. De esta manera, su artículo 49 explica como las condiciones de teletrabajo se acuerdan con cada trabajador y el proceso en ningún caso producirá desembolso empresarial.

- b. Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias<sup>34</sup>: el artículo 25.9 posibilita el teletrabajo si así lo acuerdan las partes; éstas en la firma del acuerdo requerido, en su caso pactarían las indemnizaciones correspondientes.

- c. XX Convenio colectivo general de la industria química<sup>35</sup>: su artículo 11 explica que: “dada la heterogeneidad de actividades reguladas, los espacios adecuados son los acuerdos individuales o colectivos que puedan suscribirse en las empresas.”

Este nos parece modelo a seguir pues si la regulación específica no tiene consideraciones, la cantidad abonada será de 35€ mensuales en concepto de indemnización. Además, es muy didáctica en cuanto a la naturaleza extrasalarial de esta cantidad, que se refiere a la jornada completa, compensa por todos los conceptos vinculados al desarrollo de este trabajo y es para la modalidad regular.

**3) Regulación solo de medios a cargo de la empresa:** no establecen explícitamente la obligación de la empresa de hacerse cargo de los gastos, sino que solo brindan los medios, equipos y herramientas. Dentro de este grupo vemos:

- a. III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, SA<sup>36</sup>: dentro del anexo 5 vemos como el equipo utilizado sí que se proporciona, siendo de propiedad empresarial y no pudiéndose usar para fines personales. En cambio, el trabajador deberá disponer de las telecomunicaciones necesarias para conectarse y realizar las funciones que deba, siendo responsable de todos los costes asociados.

---

<sup>33</sup>Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2020/08/12/pdfs/BOE-A-2020-9575.pdf>

<sup>34</sup>Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755)

<sup>35</sup>Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038)

<sup>36</sup>Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16744>

- b. Orange España Comunicaciones Fijas, SLU<sup>37</sup>: en este caso el Convenio data del 7 de octubre de 2019, fecha anterior a cualquier regulación específica sobre el teletrabajo, pero lo que se hace es modificarlo para dar cabida al trabajo a distancia. Queremos destacar también esta buena práctica pues se ajusta, adapta y actualiza a los cambios normativos, lo cual no significa negociar de cero un nuevo convenio, sino que con una pequeña modificación se puede introducir este aspecto.

En este, sólo se contempla el teletrabajo ocasional, limitando el mismo a 2 días completos o el tiempo equivalente a 1 jornada de trabajo semanal por las tardes; en el primero de los casos sí que superaría el umbral del 30% pero en el segundo no.

Entre su contenido establece los medios, que permanecerán disponibles solo durante la duración del contrato a distancia y limitados a su uso profesional. Estos son: “móvil 5G con datos ilimitados en la línea de empresa, descuento del 100% en la conectividad fija de la línea del trabajador/a, ordenador portátil, elevador de este, ratón y teclado inalámbricos, auriculares y silla ergonómica.

- c. II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España<sup>38</sup>: el artículo 30 trata sobre el trabajo inteligente (“smart working”) y es muy similar al de su competencia recientemente vista, estableciendo el mismo límite máximo del 40% de la jornada, pero en este caso existiendo un proyecto piloto de hasta el 60% de la misma.

Los medios son exactamente los mismos y destacamos como: “la compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras, y por tanto compensa a quienes realizan trabajo a distancia los siguientes gastos: línea de móvil con tarifa de voz y datos ilimitados y descuento exclusivo del 50% de conectividad fija.

De esta forma, acabamos de resumir las tres posturas básicas que se adoptan, destacando además tres buenas prácticas como son: considerar las situaciones de trabajo a distancia como medida de contención de emergencias sanitarias y por debajo del umbral del 30%, excluidas del ámbito de aplicación de la ley; establecer una cantidad explícita para la compensación de gastos en caso de que no se llegue a un acuerdo en el ámbito individual; y, por último, actualizar los convenios colectivos aún vigentes y aprobados con anterioridad a las normas específicas del teletrabajo para adaptarlos a estas.

Como último matiz, sobresale el hecho de que hasta tres convenios de los ocho vistos (Nokia, Orange y Vodafone), además coincidentes todos en el aspecto de ser grupos empresariales, limitan el trabajo a distancia a la modalidad ocasional. Este hecho puede tener que ver con la huida de la Ley, tal y como advertíamos: “la multiplicación de regímenes en función de la modalidad del teletrabajo puede suponer una huida al régimen menos garantista por parte de las empresas.” (Rodríguez-Piñero & Todolí, 2021, p. 119); pero sobre todo pone de relieve el aspecto visto en la evolución del teletrabajo, que es que según salimos de la pandemia, esta modalidad laboral se utiliza más como complemento en un modelo flexible que como modelo de trabajo habitual.

---

<sup>37</sup>Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-653](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-653)

<sup>38</sup>Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911)

### c. Consideraciones en cuanto a la naturaleza, cotización y tributación.

El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores<sup>39</sup> regula el salario, definiéndolo como: “la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo” (*Real Decreto Legislativo 2/2015*, 2015).

Sin embargo, es muy importante diferenciar, tal y como hace el modelo de recibo individual de salarios<sup>40</sup> entre las percepciones salariales y las no salariales, pues algunas de las remuneraciones extrasalariales no cotizan y pueden estar fuera de la base del IRPF. Para más información sobre estas consúltense los anexos 8 y 9 respectivamente.

Gráfico 7. Estructura salarial.



Fuente: elaboración propia.

Para distinguirlos, de forma general, los complementos salariales cubren el trabajo realizado y los no salariales retribuyen los costes en que se incurre con motivo del trabajo.

De esta forma, salvo en caso de sobrecompensación, el reembolso de los costes del teletrabajo no constituye una percepción salarial sino extrasalarial. También cabe señalar que, hasta el 28 de mayo de 2021 este tipo de indemnizaciones, que no quedan excluidas dentro de los conceptos que computan en la base de cotización<sup>41</sup>, debían incluirse en el cálculo a efectos de las cotizaciones a la Seguridad Social.

No obstante, la Seguridad Social, a través de las noticias RED (Remisión Electrónica de Documentos), en su pronunciación: *Conceptos retributivos abonados (fichero CRA). Nuevo concepto retributivo “gastos de teletrabajo”*, indica: “con la finalidad de que se comunique esta compensación de gastos en los ficheros CRA, se ha creado un concepto nuevo, (...), por tratarse de gastos excluidos de la base de cotización a la Seguridad Social.” (*Boletín 3/2021 noticias RED*, 2021). Ahora bien, también advierte de la necesidad de justificar la remuneración pagada por la empresa.

<sup>39</sup>Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#a26>

<sup>40</sup>Aprobada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el año 2014; y disponible en: <https://www.boe.es/boe/dias/2014/11/11/pdfs/BOE-A-2014-11637.pdf>

<sup>41</sup>Según el artículo 147.2 de la Ley General de la Seguridad Social. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a147>

Por tanto, teniendo en cuenta esta declaración, solo se excluye de la base de cotización a la Seguridad Social la compensación por gastos del teletrabajo regular y no de cualquier otro tipo de teletrabajo, entre ellos el asalariado ocasional o el derivado de la pandemia. Nos sostenemos para afirmar esto en que la propia noticia del sistema RED remite al Real Decreto-ley 28/2020 y estos dos últimos tipos están fuera de su ámbito de aplicación.

En cuanto a su inclusión o no en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), apreciamos de forma genérica dos situaciones:

- En el primer escenario, si la empresa paga en metálico al trabajador tanto para que este compre equipos, medios y herramientas como para satisfacer genéricamente los gastos que se puedan ocasionar en su domicilio particular, la renta será dineraria, sujeta a retención e incluida íntegramente como ingresos por rendimientos del trabajo<sup>42</sup>.

Justificando esta situación encontramos la Resolución Vinculante de la Dirección General de Tributos, V0932-14<sup>43</sup>, que explica como: “el importe que la empresa pudiera satisfacer a sus empleados por la adquisición por estos de su propio teléfono móvil se constituye en un rendimiento dinerario del trabajo, rendimiento que no se encuentra amparado por ninguno de los supuestos de exención establecidos legalmente.” Por ello, incluimos toda dotación dineraria como sujeta a tributación.

- Por el contrario, si los empleados reciben dichos medios, equipos y herramientas de la empresa, no hay impuestos a menos que se utilicen para fines personales, en cuyo caso la tributación sería en especie en la proporción que su utilización no fuera profesional.

Por otra parte, si es la empresa la que paga directamente estos gastos y suministros del trabajador remoto, como la vivienda indudablemente en alguna ocasión tendrá fines particulares, habría que distinguir entre la parte laboral y la personal. En el último caso estaríamos ante un rendimiento en especie sujeto a tributación; sin embargo, en este contexto, es necesario considerar las dificultades a que se enfrentarían las empresas para justificar los gastos deducibles, por cuyo motivo apenas se da esta práctica.

Además, si la empresa reembolsa gastos adelantados, se entiende como indemnización por los gastos de su actividad laboral; así, siempre y cuando la cuantía se ajuste al importe real, no se entiende como concepto retributivo y no habría que tributar por él.

Justificando esto último, y también basándonos en la Resolución Vinculante anteriormente citada: “por lo que se refiere a la compensación por el gasto producido por la utilización del servicio de telefonía, si tal compensación se limita a reembolsar a los empleados por los gastos ocasionados por esa utilización en el desarrollo de su trabajo cabe afirmar que no comporta para ellos un supuesto de obtención de renta, es decir, no se entiende producido el hecho imponible del impuesto.”

---

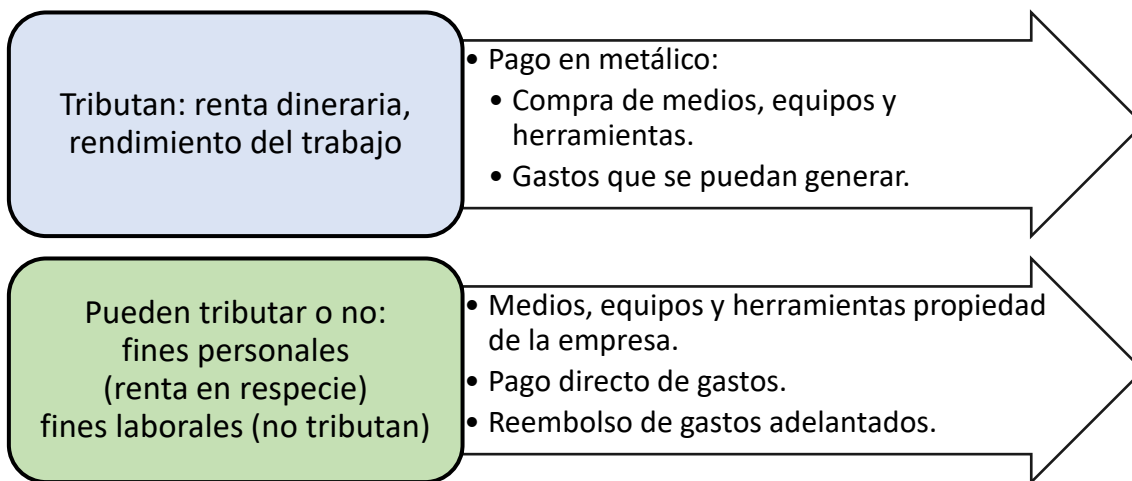
<sup>42</sup>Por no incluirse dentro del artículo 7, referente a las rentas exentas, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.

<sup>43</sup>Procedente de la Secretaría de Estado de Hacienda, Dirección General de Tributos. Disponible en: <https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/>



En conclusión, el gráfico 8 nos resume las diferentes casuísticas analizadas. Sin embargo, la práctica puede ser más compleja, pudiendo la Inspección Tributaria evaluar las mismas. Así la principal problemática surge en la diferenciación profesional y personal.

Gráfico 8. Resumen de los conceptos que tributarían y no.



Fuente: elaboración propia.

Por otro lado, la Consulta Vinculante V1635-21<sup>44</sup>, para el caso en que la empresa aporte los medios y el trabajador sufrague las conexiones: “los gastos deducibles para la determinación del rendimiento neto del trabajo son una lista cerrada taxativa<sup>45</sup> y en ella no están incluidos los gastos de conexión a internet que puede llegar a incurrir un teletrabajador.” Para un contenido muy similar, la Consulta Vinculante V1130-21 resuelve que los suministros, Impuesto sobre Bienes Inmuebles (IBI) y tasa de residuos tampoco son considerados gastos deducibles en la determinación del rendimiento neto del trabajo, de nuevo aludiendo a la literalidad del artículo 19.2 de la Ley 35/2006.

Ahora bien, ambas consultas recuerdan que: “el establecimiento de un importe genérico de gastos deducibles por importe de 2.000 euros se realiza con el objetivo de incluir en él aquellos gastos de difícil especificación, cuantificación o justificación.” De esta forma, dentro de los 2.000 euros anuales deducibles en concepto de gastos, entendemos que podríamos incluir cualquiera del teletrabajo, incluso las modalidades al margen de la Ley. Si bien cabe matizar que haría falta un estudio más exhaustivo y que este importe se desgrava de forma genérica, por lo que no supondría ninguna reducción adicional.

Desde la perspectiva empresarial, serán deducibles en el Impuesto sobre Sociedades todos los gastos siempre que: se contabilicen en la cuenta de pérdidas y ganancias, se imputen de acuerdo con el devengo (momento en el que se producen), se posea justificación y no se consideren como no deducibles en algún precepto del impuesto, que no es el caso<sup>46</sup>.

<sup>44</sup>Procedente de la Secretaría de Estado de Hacienda, Dirección General de Tributos. Disponible en: <https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/>

<sup>45</sup> Reguladas en el artículo 19.2 de la Ley 35/2006

<sup>46</sup>Reguladas por la Agencia Tributaria, en: <https://sede.agenciatributaria.gob.es/Sede/impuesto-sobre-sociedades/que-base-imponible-se-determina-sociedades/gastos-no-deducibles.html?faqId=7171438031e2a710VgnVCM100000dc381e0aRCRD>



#### d. Consejos para su aplicación.

Lo primero a destacar es que la sobrecompensación de los gastos no les conviene a ninguna de las partes. En el empleador aumentarían los costes y en el empleado esta proporción entraría a formar parte de las percepciones salariales y, por tanto, cotizaría a la Seguridad Social y tributaría al IRPF por conceptos que apenas le enriquecen.

En cuanto a infracompensar los gastos, la empresa se beneficiaría de unos menores costes, si bien hay que destacar que las cuantías vistas, oscilantes entre los 25 y los 55 euros, tampoco supondrían un ahorro significativo comparado con el descontento que generaría en sus empleados. Los trabajadores, no obstante, se verían perjudicados por tener que asumir parte de los aprovisionamientos necesarios para realizar su actividad laboral.

Así pues, parece que lo más conveniente para ambas partes es la compensación efectiva de las cantidades destinadas al consumo laboral. Por ello, si la fuente normativa no establece otro mecanismo, éste no debería ser una cuantía a tanto alzado (que podría distorsionarlos con facilidad) sino por reembolso de los gastos con la debida justificación. Este último matiz también es de vital importancia, pues la prueba documental puede ser exigible tanto en las inspecciones como en las declaraciones impositivas.

También es importante aclarar que, según el artículo 42.1 de la Ley 35/2006 del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, constituyen rentas en especie: “la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien las conceda”. A este respecto, aun cuando el trabajador tenga una tarifa plana en sus servicios domésticos, este aspecto generaría enriquecimiento del empresario. De igual manera, pero al contrario, si es la administración del negocio la que asume todo este importe existirá sobrecompensación en la parte destinada al disfrute personal.

Así pues, en la siguiente tabla-resumen se exponen buena parte de los contenidos particulares vistos en la regulación por los convenios, así como que prácticas recomendamos a las empresas, cuales no y la motivación de estos consejos.

Tabla 8. Valoración de las prácticas observadas en los convenios para su implantación.

Convenio en el que aparece	Contenido analizado	Recomendable o no	Motivos
XXIV Convenio colectivo del sector de la banca	“A opción de la empresa, facilitar directamente o compensar por una cantidad máxima a tanto alzado de hasta 130€, el teclado, ratón y pantalla.”	No recomendable	Para el <b>trabajador</b> supondrá una renta dineraria, sujeta a retención y un rendimiento del trabajo. La <b>empresa</b> podría perder la titularidad de estos aun suponiéndola el mismo coste.

XXIV Convenio colectivo del sector de la banca	“Por la totalidad de los gastos que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por prestar servicios a distancia percibirá una cantidad máxima de 55 euros mensuales, en proporción a la jornada.”	No recomendable	Puede entenderse por las empresas como una <b>cantidad a tanto alzado</b> fija que puede <b>sobrecompensar o infracompensar</b> los gastos. Tanto para empresa como para trabajador puede suponer una asunción de mayores costes.
XXIV Convenio colectivo del sector de la banca	“Deberá justificarse por la persona trabajadora mediante facturas debidamente emitidas.”	Recomendable	Para evitar ambas partes problemas en las <b>inspecciones y revisiones</b> correspondientes.
XXIV Convenio colectivo del sector de la banca y Convenio colectivo del sector de grandes almacenes	“Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales.”	Recomendable	Por ser <b>propiedad de la empresa</b> y para salvaguardar su único fin profesional y no personal.
III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA.	“Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la empresa y no podrán ser utilizados para fines particulares”.	Recomendable	Para <b>evitar el uso personal</b> de los medios y su reparto proporcional como retribución en especie.
Convenio colectivo de Orange Espagne, SAU y II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España.	“Descuento del 100% en la conectividad fija del trabajador/a.” “La Compañía ya facilita a todas las personas trabajadoras línea de móvil con tarifa de voz y datos ilimitados y descuento exclusivo del 50% de conectividad fija.”	No recomendable	Supone un rendimiento en especie para los trabajadores. Es un beneficio social independiente del teletrabajo por lo que para estos últimos sería <b>difícil exceptuar parte de este como fin laboral</b> .

Fuente: elaboración propia partiendo de lo estipulado en los respectivos convenios.

### 3. Otras cuestiones que han ido resolviendo las autoridades judiciales.

Uno de los aspectos que marca la doctrina, por ejemplo, en la sentencia 1855/2021 de la Audiencia Nacional, es que los **cortes de suministros** computan como tiempo de trabajo.

De esta manera la cuestión planteada en la citada controversia es que: “[En] caso de producirse dentro de la jornada prestada en teletrabajo incidentes debidos a desconexiones que impidan la prestación, por ser imprescindibles para la misma, como cortes en el suministro de luz o conexión de internet, ajenos a las personas trabajadoras, la empresa compute el tiempo que dure aquél como tiempo efectivo de trabajo, (...), siempre y cuando se aporte justificación de la empresa suministradora del servicio de que se trate.” (Consejo General del Poder Judicial, 2021).

El tribunal así se ha manifestado favorablemente a la pretensión, basándose en la ajenidad en los medios como una de las notas características de todo contrato, regulada esta en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores; y en la dotación de medios, equipos, herramientas y garantía de atención en caso de dificultades técnicas, que como venimos viendo, establece el artículo 11 de la Ley de trabajo a distancia.

Relacionado con esto, al ser los medios, equipos y herramientas propiedad de la empresa, los **costes de mala utilización** pueden, previa prueba de conducta culpable, repercutirse al trabajador; y, si no se entregan a la finalización del contrato de trabajo, la empresa podrá compensar su valor del finiquito del empleado. Ambos preceptos contenidos en la sentencia 44/2022 de la Audiencia Nacional.

También de la misma sentencia extraemos 3 aspectos más: es nula la referencia a gastos en el convenio si en este no hay referencia alguna, se acepta la **autoevaluación de prevención de riesgos laborales** en el teletrabajo a los efectos de compaginar el deber empresarial con el derecho a la intimidad y la **vigilancia y el control** puede incluir la utilización de medios telemáticos, siempre que se respete la dignidad del teletrabajador.

Respecto a los **tickets restaurante**, de naturaleza extrasalarial<sup>47</sup>, se han pronunciado tanto el Tribunal Supremo como la Dirección General de Tributos. El primero de ellos, en la sentencia 4334/2021, considera como modificación sustancial de las condiciones de trabajo la supresión de los tiques comida mientras durase el estado de alarma. La segunda, en la consulta vinculante V1035-21, precisa que se trata de una fórmula indirecta de prestación de servicios de comedor, que está exenta con el límite de 11 euros diarios, de acuerdo con el artículo 45 del Reglamento del IRPF.

El último aspecto que abordamos, resuelto por la consulta vinculante V0694-21, es que no se puede aplicar la **exención de tributar al IRPF por trabajos realizados en el extranjero**<sup>48</sup> si durante la pandemia se ha realizado mediante teletrabajo en territorio nacional sin desplazamientos.

---

<sup>47</sup>Según el Tribunal Supremo: “El importe de los tickets restaurante no tiene naturaleza salarial sino indemnizatoria”.

<sup>48</sup>Regulada en el artículo 7.p) de la Ley 35/2006.

### Bloque III. Conclusiones.

Pasamos a exponer unos juicios críticos que, si bien son personales y no tienen por qué contener la verdad absoluta, están razonados en las referencias desarrolladas en el texto.

La **primera conclusión** a la que llegamos es la **contradictoria posición de los poderes públicos**. De esta forma, aún con la demora estudiada, se es consciente de la necesidad de legislar el teletrabajo como uno de los aspectos que se atisbaba como potencialmente valioso en el futuro de las relaciones laborales, y que, debido a la pandemia se ha convertido ya en realidad. Así, el programa Next Generation EU<sup>49</sup> ubica la transformación digital como uno de sus 4 ejes, así como alguna de las áreas prioritarias son el despliegue de los servicios de banda ancha rápida y la digitalización de la Administración Pública.

Sin embargo, paradójicamente, la Ley de trabajo a distancia no se aplica al sector público (ni existe una específica a su respecto), en muchos de cuyos casos cabría el teletrabajo. Por ello, España, que necesita impulsar esta modalidad por el retraso en comparación con Europa, y teniendo en consideración que cuenta con 2.710.405 empleados públicos<sup>50</sup>, resulta inexplicable esta carencia tan relevante. Esta tarea pendiente, puede suponer un gran estímulo en la ubicación del teletrabajo como clave en los vínculos profesionales.

La conciliación de la vida familiar y laboral es uno de los grandes motivos del recurso al trabajo a distancia. En cambio, los costes de coordinación y la coexistencia simultánea de obligaciones domésticas pueden disminuir la eficacia y aumentar el estrés. Por ello, la **segunda conclusión** alude a que quizás el aspecto que demanda la sociedad es el **trabajo flexible**. Dentro de este se incluye el teletrabajo, pero no se limita solo a él, apareciendo también, por ejemplo, los horarios adaptables como atributo muy valioso.

De esta manera, hemos visto como la voluntariedad tiene repercusiones en la productividad. Así, creemos que si además de posibilitar esta intencionalidad, se combina con días presenciales y ciertos ajustes de jornada a decisión del trabajador, su operatividad y la trascendencia de la política de recursos humanos se perfeccionaría.

Relacionado con esta flexibilidad, advertimos que la variante ocasional del teletrabajo viene creciendo, en contra de la modalidad habitual. Esto, además de reafirmar nuestra segunda conclusión, puede tener que ver con la **huida de la Ley** de trabajo a distancia.

Dentro de este **tercer juicio**, partimos de que las diferencias con los niveles europeos se basaban en esta categoría esporádica y que en la vuelta a la normalidad es cuando más se está empleando, quizás como secuela de algunos de los efectos positivos que se han contrastado durante la pandemia. Tratando de equilibrar estas virtudes con las obligaciones exigidas por la normativa, las empresas están limitando el porcentaje que se puede destinar al trabajo a distancia, claramente ejemplificado en que los tres convenios de empresa vistos fijan fronteras para su empleo, cosa que antes de la norma no sucedía.

---

<sup>49</sup>Fondo de recuperación de la Unión Europea para apoyar a los Estados miembros ante la crisis económica y sanitaria provocada por la Covid-19.

<sup>50</sup>Según los datos del el Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

Explicada la posible fuga de la normativa por parte de las empresas, parece que la Ley también es consciente de que fijar grandes compromisos impediría un empleo intensivo. Es tal vez por ello que cada vez se hace **menos garantista**, pues al contrario de la evolución progresiva en el desarrollo de derechos y deberes que cabría esperar, vemos como partiendo de la recomendación 184 de la OIT y del acuerdo marco sobre teletrabajo, el primer anteproyecto y, sobre todo, su concreción legislativa es mucho menos protectora para los trabajadores.

Esta **cuarta conclusión**, relacionada con la enorme trascendencia de la negociación colectiva en este ámbito, puede tener como objetivo que los empresarios se acojan a ella, negociando en el ámbito individual algunas de las condiciones específicas. Si bien, también genera incertidumbre y dudas sobre su contenido para las partes afectadas.

Cabiendo multitud de ventajas e inconvenientes, las características de voluntariedad y reversibilidad de las partes hacen que este trabajo a distancia sea atractivo, pues solo se aplicará en los casos más beneficiosos y se desistirá en los casos en que esto no se posible.

En contraste con la optimización, la **quinta conclusión** manifiesta como durante la pandemia, a pesar de justificarse su excepcionalidad, el teletrabajo se ha impuesto en muchos casos sin una relación de derechos patente y vulnerando la naturaleza de la relación laboral. Este **carácter forzoso** hace que **se acentúen los agravios y se minimicen las utilidades**, más si cabe en un ambiente de incertidumbre como el vivido.

Visto como los empleados han sido la parte que más ha padecido el auxilio proporcionado por el teletrabajo contra la depresión económica, **las empresas y el sistema han contado con más provechos**. Comenzando con las primeras, una vez superado el insólito año 2020, las empresas del Ibex-35 incrementaron en 2021 un 83,5% los beneficios respecto a 2019, siendo además la cifra más alta de su historia<sup>51</sup>. Además, los ERTE han ahorrado 38.000 millones de euros a las empresas en salarios (entre prestaciones por contratos suspendidos, exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social y mermas salariales)<sup>52</sup>. Así pues, la combinación de suspensiones temporales y trabajo a distancia ha permitido incrementar los beneficios aun cuando el volumen de facturación no lo ha hecho.

Dentro de la **sexta conclusión**, y centrándonos ahora en el conjunto del sistema, hemos criticado que las leyes no fijaran derechos y obligaciones desde su entrada en vigor, exceptuando las situaciones de trabajo a distancia como medidas de contención de la pandemia. Esto quizás tenga que ver con que las arcas públicas, muy presionadas por el recurso a la suspensión de los contratos, también encontraban en el trabajo a distancia una vía para sostener los tremendos gastos a los que tuvo que hacer frente.

---

<sup>51</sup>Según la noticia de *Cadena Ser*. Disponible en: <https://cadenaser.com/nacional/2022/05/26/las-empresas-del-ibex-35-registran-beneficios-record-en-2021-cadena-ser/>

<sup>52</sup>Según la noticia del periódico *Público*. Disponible en: <https://www.publico.es/economia/erte-han-ahorrado-38000-millones-euros-salarios-empresas-crisis.html>

Como **séptima** y última **conclusión**, tanto antes de la llegada de la pandemia como durante el transcurso de esta parecía que la actitud empresarial respecto a esta disciplina había cambiado, desapareciendo la reticencia a su uso; por contra, la vuelta a la normalidad muestra una cultura presentista y distanciamiento del trabajo remoto. De esta forma, no queda claro que las empresas apuesten por el teletrabajo, que tiene mucha más potencialidad de la que se da efectivamente; y parece que **la predisposición empleadora depende** especialmente de la coyuntura y **del rédito económico** que le pueda ofrecer.

Argumentando esta consideración, en los momentos en los que sea la única opción para seguir con la actividad y cuando sea manifiestamente favorable, esta alternativa se permitirá y frecuentará; ahora bien, si la presencialidad es posible o más provechosa, se limitará o reducirá en todo lo factible, ya sea a través de fórmulas directas o indirectas.

Por último, vamos a tratar de dar respuesta a las dos **hipótesis de partida**.

Por todo lo estudiado cabría **rechazar** la primera de las hipótesis, referente a que el desarrollo del trabajo a distancia puede hacerse de forma efectiva, al contar con una relación de derechos y obligaciones clara, por lo que para cualquiera de las partes sería equivalente a que este fuera presencial. Para su análisis, lo descomponemos en varias partes: por un lado, el trabajo a distancia sí que puede realizarse de forma efectiva y su relación de derechos y obligaciones se va concretando día a día, partiendo de la Ley y concretándose en los convenios y la jurisprudencia que se van publicando; pero, por otro lado, lo que nos motiva a rechazar la propuesta es que la relación de legitimaciones y deberes no es del todo clara, como hemos venido alertando. Así, en principio sí que sería equivalente al trabajo presencial, tal y como se establece explícitamente, pero la práctica nos ha ido mostrando aspectos que lo limitan como el salario, la compensación de gastos, la productividad o sus repercusiones en la salud física y mental de los trabajadores.

En el segundo de los casos, podríamos responder de forma **afirmativa** a la hipótesis concerniente al importante impacto económico de la modalidad de teletrabajo. Explicando esto, tanto para las empresas como para los trabajadores pueden aumentar los gastos relacionados con los suministros, medios, equipos y herramientas; pero también cabe ahorrar en alquileres, viajes, desplazamientos y hostelería. Por tales motivos puede llegarse hasta los 4000€ al año en el caso de los empleados y los 9000€ por trabajador para las compañías. Además, en el teletrabajo de la pandemia también ha tenido una importante trascendencia financiera en el conjunto del sistema por su relación opuesta a la cesación laboral y la salvaguarda de fondos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Concluimos sintetizando en que la modalidad de teletrabajo es una de las principales opciones presentes y futuras para el desempeño laboral. Esta tiene que partir necesariamente de la voluntariedad de las partes; y, dentro de los numerosos resultados que produce, se valoran en gran medida los monetarios, casi como en cualquier evento.

## Bloque IV. Bibliografía.

Banco de España, Anghel, B., Cozzolino, M., & Lacuesta, A. (2020). *Artículo Analítico 2/2020 - El teletrabajo en España*. bde.es. Recuperado 30 de abril de 2022, de <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/InformesBoletinesRevistas/ArticulosAnaliticos/20/T2/descargar/Fich/be2002-art13.pdf>

Bloom, N., Liang, J., Roberts, J. y Ying, Z. J. (2015). «Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment». *The Quarterly Journal of Economics*, 130(1), 165-218. Disponible en: <https://nbloom.people.stanford.edu/sites/g/files/sbiybj4746/f/wfh.pdf>

*BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (2015, 13 noviembre). boe.es. Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

*BOE.es - BOE-A-2015-11724 Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social*. (2016, 2 enero). boe.es. Recuperado 19 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724#a147>

*BOE.es - BOE-A-2020-11043 Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia*. (2020, 23 septiembre). boe.es. Recuperado 10 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-11043)

*BOE.es - BOE-A-2021-11472 Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia*. (2021, 10 julio). boe.es. Recuperado 17 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

*Boletín 3 /2021 noticias RED*. (2021, 28 mayo). www.seg-social.es. Recuperado 19 de mayo de 2022, de <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/6d258a62-7d43-4f87-8482-9db7a04b38be/BNR+03-2021.pdf?MOD=AJPERES>

Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (2021, 10 mayo). www.poderjudicial.es. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/c5baca3d616e098e/20210602>

Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (2021b, junio 4). <https://www.poderjudicial.es/>. Recuperado 26 de mayo de 2022, de <https://www.poderjudicial.es/search/openDocument/ff750ca2805a5f24>

Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (2021b, noviembre 18). www.poderjudicial.es. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/19d9e95ad3944d62/2021120>



Consejo General del Poder Judicial: Buscador de contenidos. (2022, 22 marzo). [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es). Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/18ecb6dde08a1998/20220404>

EUR-Lex: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*. <https://eur-lex.europa.eu/>. Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Eurofound. (2020). *COVID-19: Policy responses across Europe*. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/covid-19-policy-responses-across-europe>

Eurofound. (2020b, septiembre 28). *Living, working and COVID-19*. Eurofound. Recuperado 6 de mayo de 2022, de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>

Hudomiet, P., Hurd, M., Parker, A. y Rohwedder, S. (2021). *Los efectos de las características del trabajo en la jubilación*. *Revista de Economía y Finanzas de Pensiones*, 20 (3), 357-373. doi:10.1017/S1474747220000025

Funcas - Fundación de las Cajas de Ahorros, Muñoz De Bustillo, R., & Fernández Macías, E. (2022, 31 enero). *Modelo productivo, empleo y calidad de empleo. Claves de un futuro pospandémico*. Funcas. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.funcas.es/articulos/modelo-productivo-empleo-y-calidad-de-empleo-claves-de-un-futuro-pospandemico/>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.). *Indicadores de confianza empresarial. Módulo de opinión sobre COVID-19: Porcentaje de establecimientos que utilizan el teletrabajo. Sectores de actividad*. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/COVID/ice/p01/10/&file=01007.px#!tabs-grafico>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-b). *Teletrabajo: Uso de productos TIC por las personas de 16 a 74 años. Incidencia del teletrabajo por características demográficas*. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50152#!tabs-tabla>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2020, febrero). *Productos y Servicios / Publicaciones / Colección Cifras INE*. Recuperado 30 de abril de 2022, de [https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INECifrasINE\\_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE\\_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba)

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2021, 21 enero). *Indicador de Confianza Empresarial (ICE) Módulo de Opinión sobre el Impacto de la COVID-19: Segundo semestre de 2020 y primer semestre de 2021*. <https://www.ine.es>. Recuperado 5 de mayo de 2022, de [https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice\\_mod\\_covid\\_0121.pdf](https://www.ine.es/daco/daco42/ice/ice_mod_covid_0121.pdf)



Infante-Moro, A., Infante-Moro, J. C., Gallardo-Pérez, J., Martínez-López, F. J., & García-Ordaz, M. (2018). Evolución del teletrabajo en el sector empresarial español: causas de su lenta implantación. *International Journal of Information Systems and Software Engineering for Big Companies (IJISEBC)*, 5(1), 87–93. <http://uajournals.com/ojs/index.php/ijisebc/article/view/345/263>

las Heras, M., Barraza, M., & IESE Business School - Navarra. (2021). Un lugar de trabajo sostenible: hacia un modelo remoto y presencial. <https://media.iese.edu/>. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://mireialasheras.com/research-reports/teletrabajo/>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021, 5 junio). *Dossier de indicadores de teletrabajo y trabajo en movilidad en España y la UE (junio 2021) | Ontsi - Red.es*. ontsi.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/Dossier-de-indicadores-de-teletrabajo-y-trabajo-en-movilidad-en-Espana-y-la-UE-junio-2021#:~:text=El%20dossier%20permite%20conocer%20el,movilidad%20en%20el%20a%C3%B1o%202020.>

Organización Internacional del Trabajo. (1996a, 20 junio). *Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (Núm. 177)*. <https://www.congreso.es/>. Recuperado 9 de mayo de 2022, [http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura\\_14/spl\\_15/pdfs/79.pdf](http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/79.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1996b, junio 20). *Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1966 (Núm. 184)*. <https://www.congreso.es/>. Recuperado 9 de mayo de 2022, de [https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura\\_14/spl\\_15/pdfs/80.pdf](https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_15/pdfs/80.pdf)

Rodríguez-Piñero, M., & Todolí, A. (2021). *Trabajo a Distancia y Teletrabajo: análisis del marco normativo vigente (Gran Tratado nº 1287)* (1.ª ed.). ARANZADI / CIVITAS.

Sebastián, R., Universidad Complutense de Madrid, EQUALITAS, & ICAE. (2020, 3 diciembre). *Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos*. Esade - Do Better. Recuperado 30 de abril de 2022, de [https://dobetter.esade.edu/es/teletrabajo-espana?\\_wrapper\\_format=html](https://dobetter.esade.edu/es/teletrabajo-espana?_wrapper_format=html)

The Economist. (2021, 10 junio). *Remote workers work longer, not more efficiently*. Recuperado 25 de mayo de 2022, de [https://www.economist.com/business/2021/06/10/remote-workers-work-longer-not-more-efficiently?utm\\_campaign=editorial-social&utm\\_medium=social-organic&utm\\_source=facebook](https://www.economist.com/business/2021/06/10/remote-workers-work-longer-not-more-efficiently?utm_campaign=editorial-social&utm_medium=social-organic&utm_source=facebook)

## Bloque V. Anexos.

### Anexo 1. Evolución del teletrabajo en España (2009-2019).

Año	Ningún día		Ocasionalmente		Más de la mitad de los días	
	N.º trabajadores	%	N.º trabajadores	%	N.º trabajadores	%
<b>2009</b>	17.862.431	94,1	488.639	2,6	637.556	3,4
<b>2014</b>	15.992.285	93,1	447.736	2,6	737.461	4,3
<b>2019</b>	17.933.285	91,6	688.671	3,5	951.783	4,9

Tabla de elaboración propia a partir de la fuente de datos del Banco de España y la Encuesta de Población Activa del INE.

## Anexo 2. Evolución de los teletrabajadores en España y la Unión Europea (2009-2018).

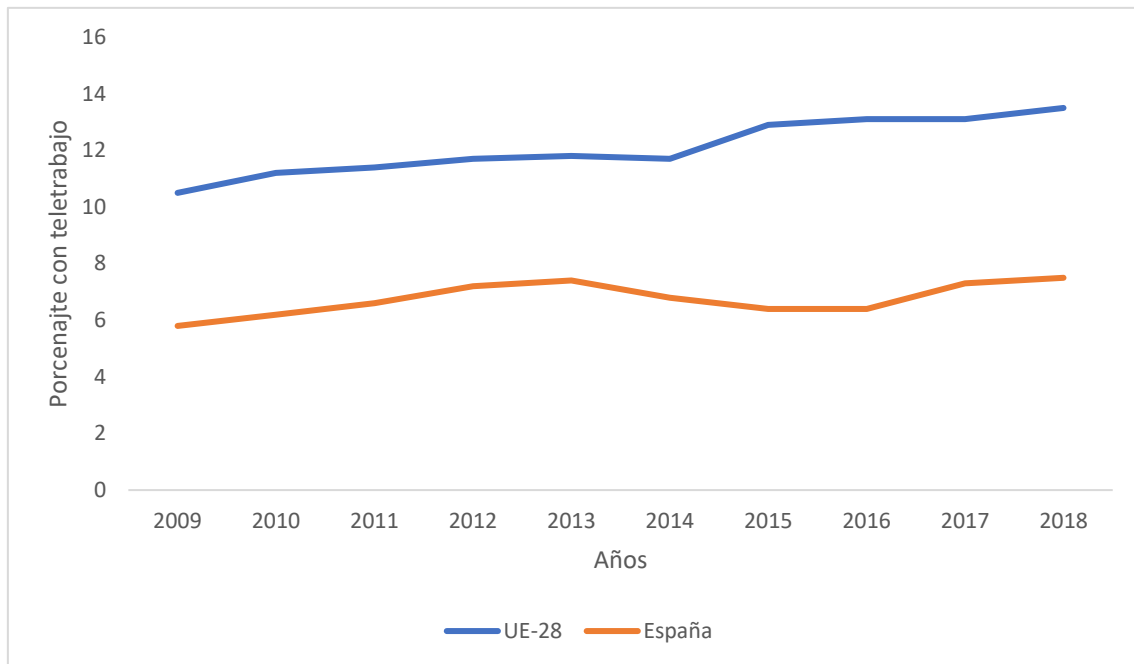
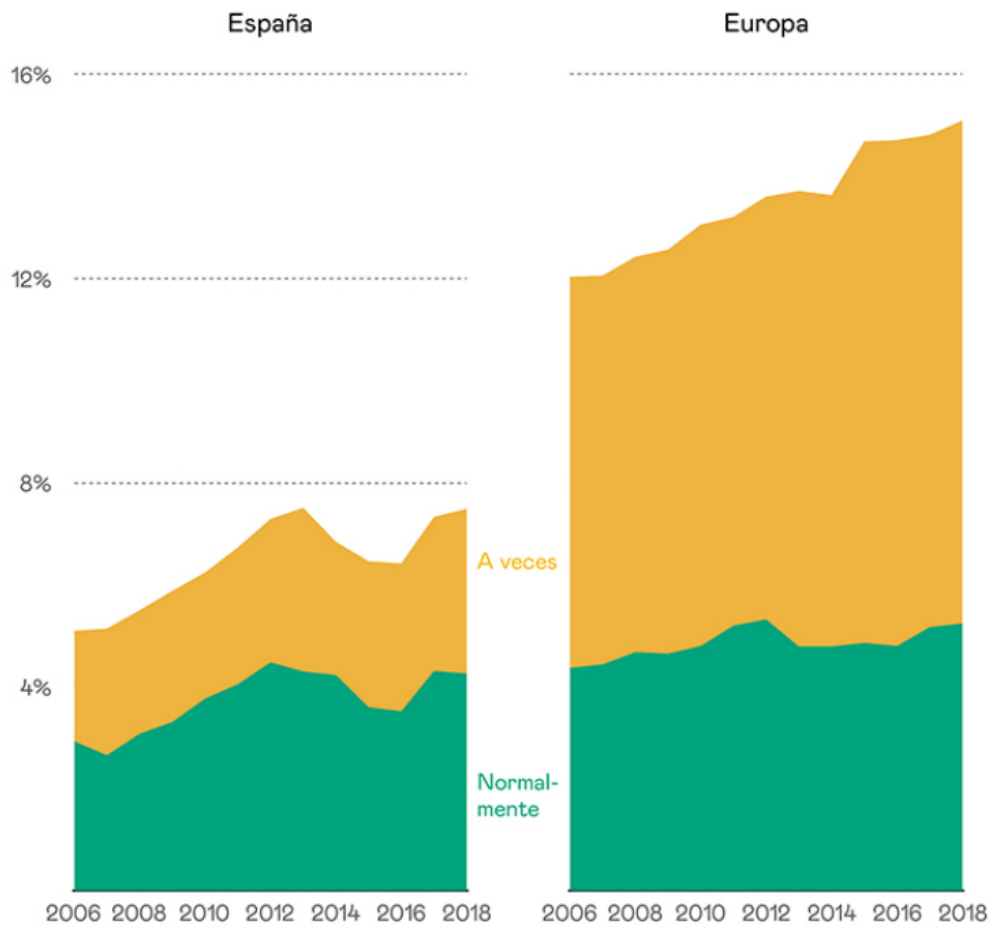


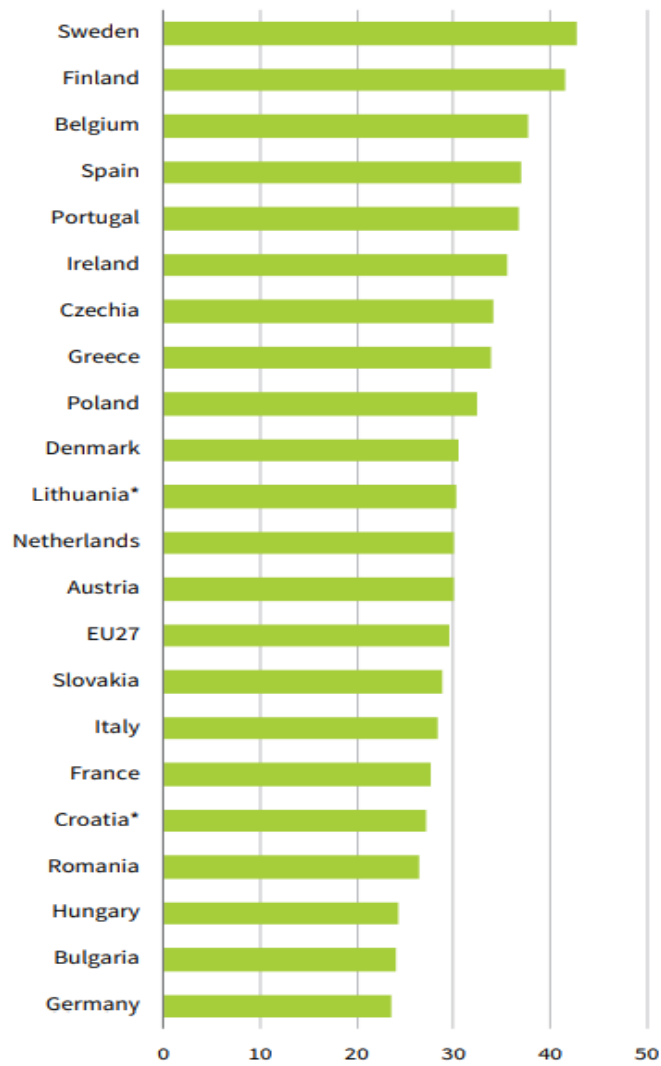
Gráfico de elaboración propia a partir de los datos del Banco de España, y a su vez Labor Force Survey, 2018.

Anexo 3. Evolución del teletrabajo en Europa y España, dividido por modalidades.



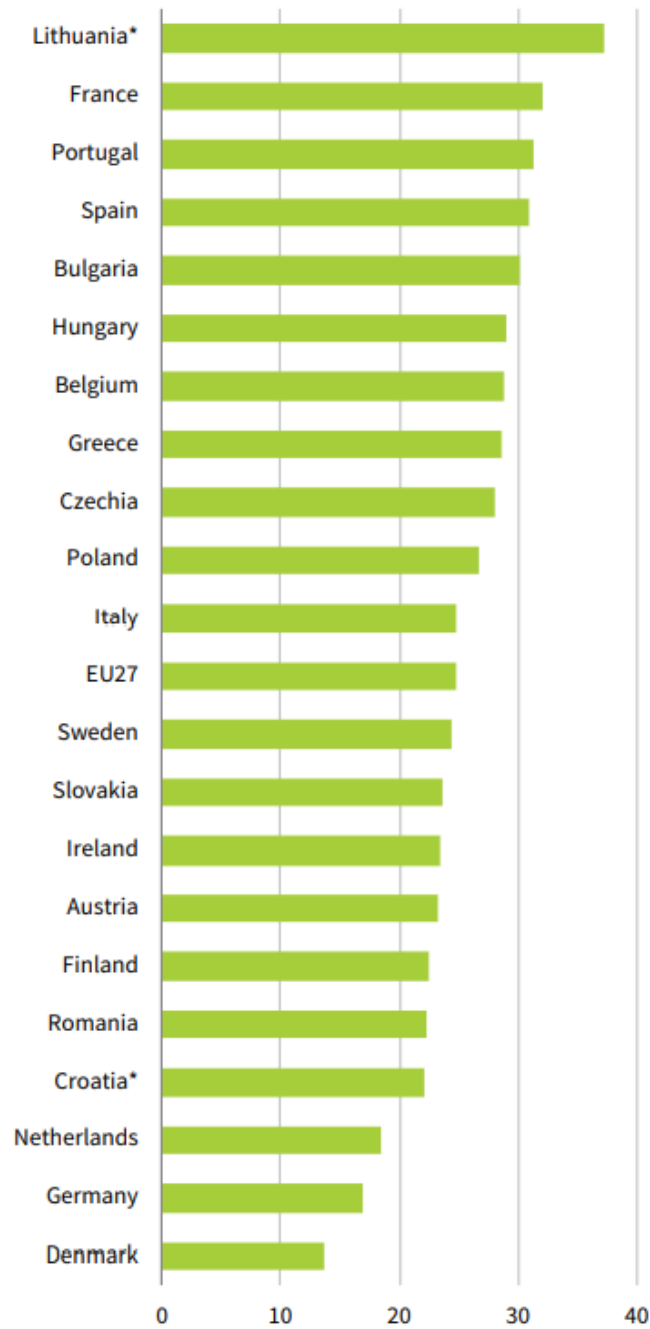
Fuente: Teletrabajo en España: de dónde venimos y a dónde vamos.

#### Anexo 4. Comparativa europea de empleados que reportan altas demandas sociales.



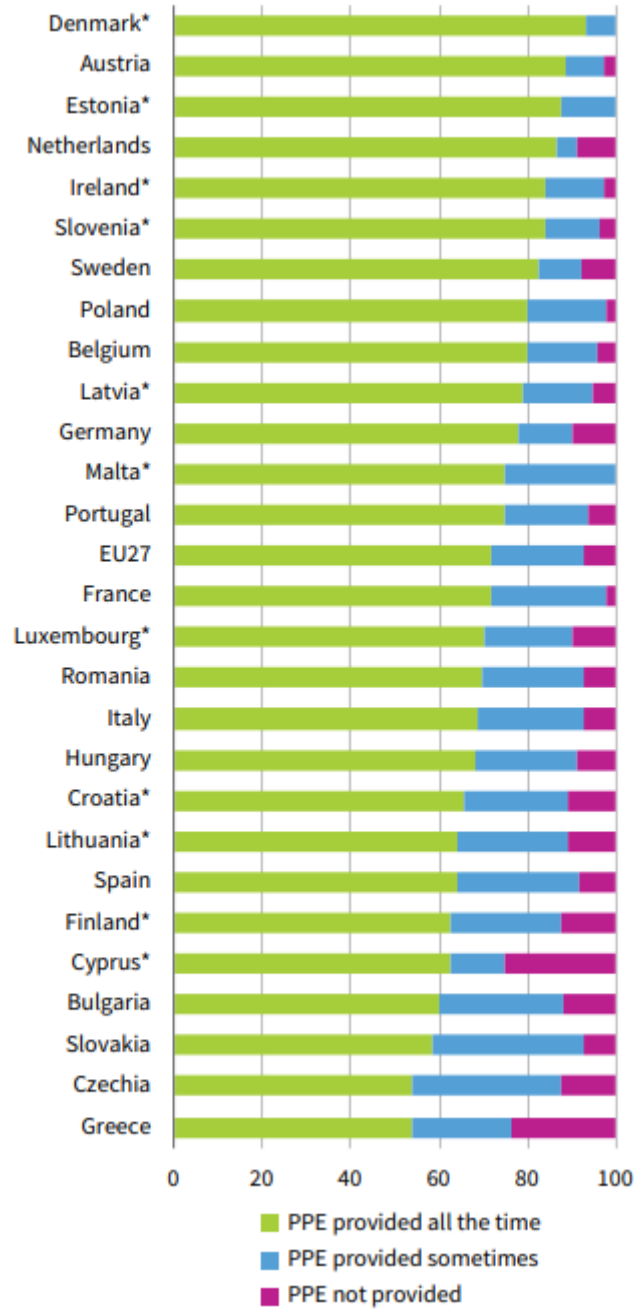
Fuente: Informe de investigación Living, working and COVID-19 (pág. 38)

## Anexo 5. Comparativa europea de empleados que se sienten emocionalmente agotados.



Fuente: Informe de investigación Living, working and COVID-19 (pág. 39)

Anexo 6. Comparativa europea de la provisión de equipos de protección individual.



Fuente: Informe de investigación Living, working and COVID-19 (pág. 43)



## Anexo 7. Evolución de los ocupados con teletrabajo ocasional y permanente (2019-2021).

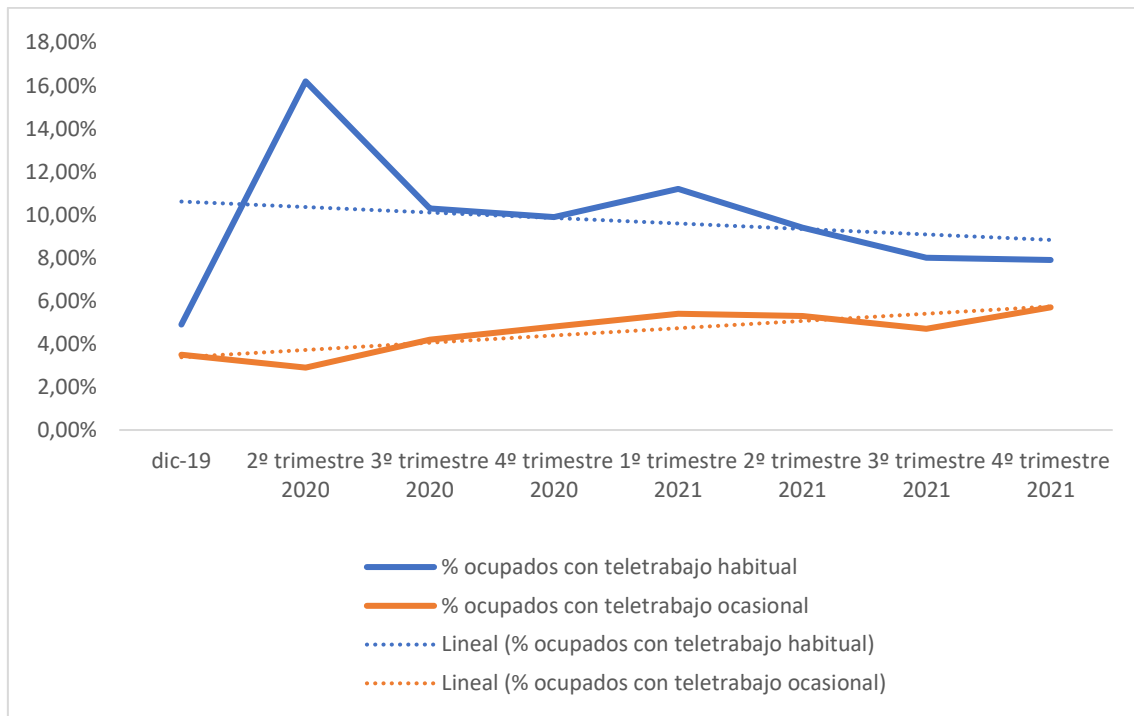


Gráfico de elaboración propia a partir de los datos del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) y de la Encuesta de Población Activa (EPA).

## Anexo 8. Clases de percepciones salariales.

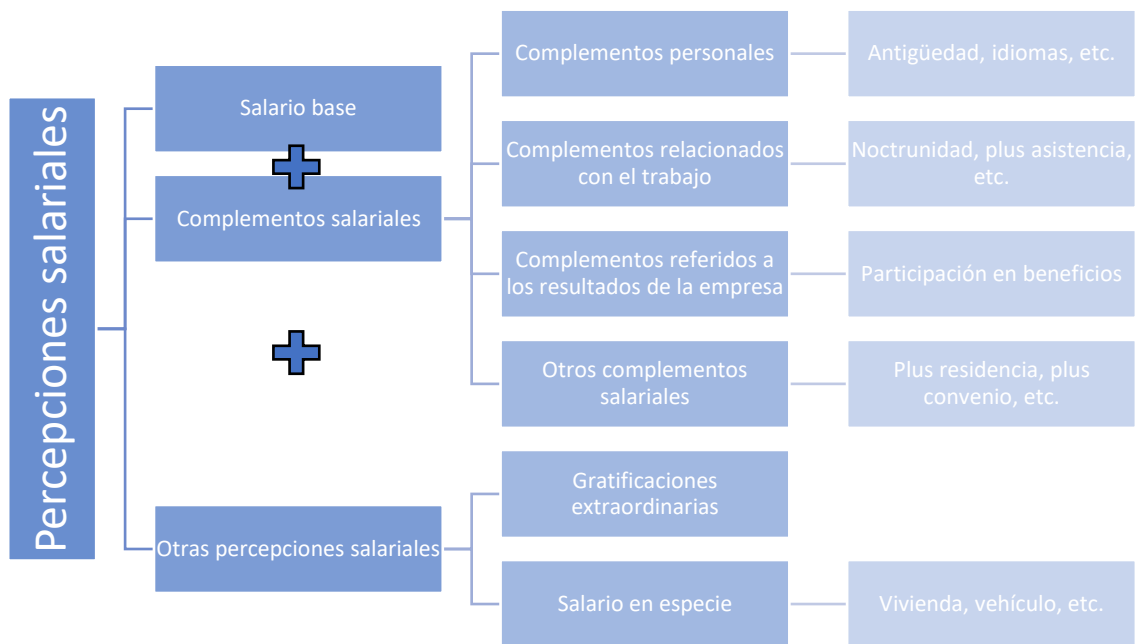


Gráfico de elaboración propia.

## Anexo 9. Clases de percepciones no salariales.

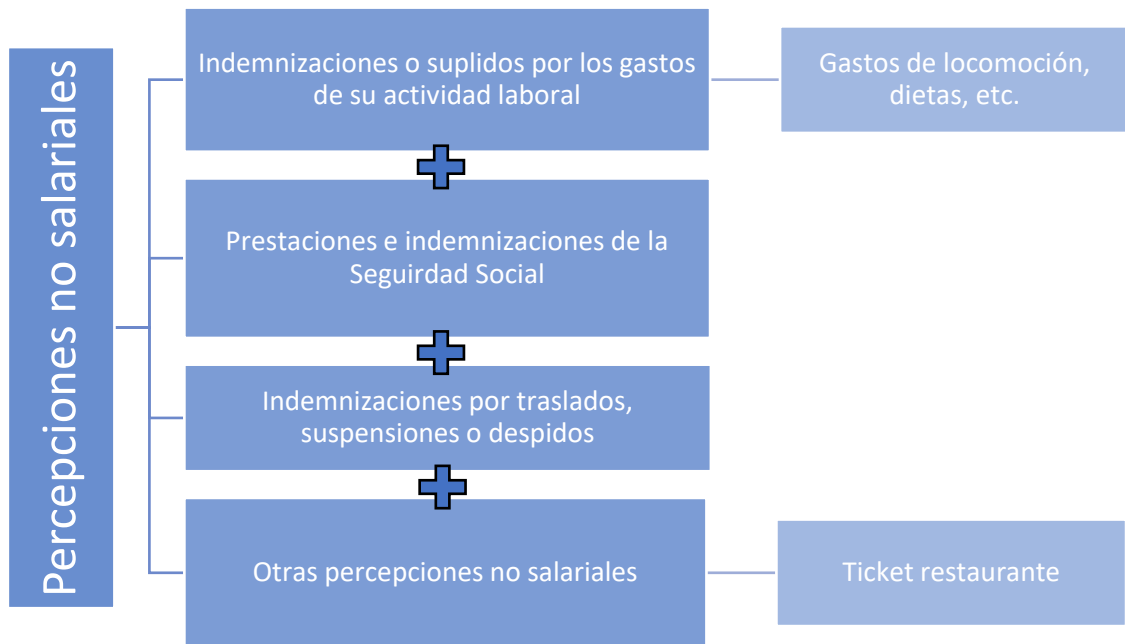


Gráfico de elaboración propia.

## Anexo 10. Artículos de páginas web oficiales (bibliografía complementaria).

*Anteproyecto Ley de Trabajo a Distancia*. (2020, 20 junio). <https://app.congreso.es/>. Recuperado 17 de mayo de 2022, de [https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/Proyecto\\_teletrabajo.pdf](https://d2eb79appvasri.cloudfront.net/pdf/Proyecto_teletrabajo.pdf)

Canals, C., & Carreras, O. (s. f.). *Teletrabajo y productividad: un binomio complejo*. <https://www.caixabankresearch.com/>. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.caixabankresearch.com/es/node/8821/printable/print>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2020, 8 julio). *Comunicado de CEOE y CEPYME ante el anteproyecto de ley de trabajo a distancia / CEOE CYL*. <https://www.ceoecyl.es/>. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.ceoecyl.es/actualidad/prensa/comunicado-de-ceoe-y-cepyme-ante-el-anteproyecto-de-ley-de-trabajo-distancia>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). (2020b, septiembre 22). *Principio de acuerdo alcanzado en la mesa de Diálogo Social sobre la Ley que regulará el trabajo a distancia*. [www.ceoe.es](http://www.ceoe.es). Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.ceoe.es/sites/ceoe-corporativo/files/content/file/2021/01/15/104/comunicado-ceoe-cepyme-teletrabajo-22-sept.pdf>

Congreso de los Diputados, & García-Escudero, P. (2005, junio). *Sinopsis artículo 86 Constitución Española*. <https://app.congreso.es/>. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/sinopsis/sinopsis.jsp?art=86&tipo=2>

EUR-Lex: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. (2000). *Consejo Europeo extraordinario de Lisboa*. <https://eur-lex.europa.eu/>. Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10241>

Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2019, 29 marzo). *Directrices Generales de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico*. <https://www.mptfp.gob.es/>. Recuperado 10 de mayo de 2022, de [https://www.miteco.gob.es/es/reto-demografico/temas/Estrategias\\_Planes.aspx](https://www.miteco.gob.es/es/reto-demografico/temas/Estrategias_Planes.aspx)

Ministerio de Política Territorial y Función Pública. (2021, 30 junio). El número de empleados públicos en España asciende a 2.710.405. <https://www.mptfp.gob.es/>. Recuperado 30 de mayo de 2022, de <https://www.mptfp.gob.es/porta/prensa/actualidad/noticias/2021/06/20210630.html>

Next Generation EU | Objetivo Transformación. (s. f.). <https://objetivotransformacion.camara.es/>. Recuperado 30 de mayo de 2022, de <https://objetivotransformacion.camara.es/next-generation-eu#:~:text=Next%20Generation%20UE%20tiene%20una,los%20aprendizajes%20de%20esta%20crisis>

Punto de Acceso General electrónico del Gobierno de España (PAGe). (s. f.). *Crisis sanitaria COVID-19 - Atención e información - Punto de Acceso General*. administracion.gob.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de [https://administracion.gob.es/pag\\_Home/atencionCiudadana/Crisis-sanitaria-COVID-19.html](https://administracion.gob.es/pag_Home/atencionCiudadana/Crisis-sanitaria-COVID-19.html)

Senado de España. (2021, 7 junio). *Iniciativas parlamentarias | Senado de España*. www.senado.es. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.senado.es/web/actividadparlamentaria/iniciativas/detalleiniciativa/index.html?legis=14&id1=621&id2=000025>

*El teletrabajo redujo las bajas laborales en 2020, pero aumentó el absentismo*. (2021, 28 abril). ORH | Observatorio de Recursos Humanos. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-teletrabajo-redujo-las-bajas-laborales-en-2020-pero-aumento-el-absentismo.html>

## Anexo 11. Artículos de prensa (bibliografía complementaria).

Amat, A. (2021, 12 enero). *¿Cuánto ahorra una empresa con sus empleados desde casa?* La Vanguardia. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://www.lavanguardia.com/vida/formacion/20201209/6108068/teletrabajo-cuanto-ahorra-empresa.html#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20estimaciones%20de%20EffiWork,%E2%82%AC%20al%20a%C3%B1o%20por%20empleado.>

Antena 3 Noticias. (2022, 12 enero). *Condenan a la Generalitat Valenciana a indemnizar a los médicos que trabajaron sin EPI en la primera ola del c.* Recuperado 5 de mayo de 2022, de [https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juez-alicante-abre-puerta-que-sanitarios-epi-contagiados-primera-ola-sean-indemnizados\\_2022011261dea72e572a7d00012ecf28.html](https://www.antena3.com/noticias/sociedad/juez-alicante-abre-puerta-que-sanitarios-epi-contagiados-primera-ola-sean-indemnizados_2022011261dea72e572a7d00012ecf28.html)

Bayona, E. (2022, 11 mayo). *Los ERTE han ahorrado 38.000 millones de euros en salarios a las empresas en crisis.* Público. Recuperado 31 de mayo de 2022, de <https://www.publico.es/economia/erte-han-ahorrado-38000-millones-euros-salarios-empresas-crisis.html>

Cordópolis. (2020, 24 septiembre). *Cepyme distingue el teletrabajo del «trabajo a distancia obligado» por la pandemia.* Recuperado 11 de mayo de 2022, de [https://cordopolis.eldiario.es/cordoba-hoy/cepyme-distingue-teletrabajo-trabajo-distancia-obligado-pandemia\\_1\\_6948051.html](https://cordopolis.eldiario.es/cordoba-hoy/cepyme-distingue-teletrabajo-trabajo-distancia-obligado-pandemia_1_6948051.html)

*CSIF lamenta que la CHD "mantenga a sus agentes medioambientales sin uniforme reglamentario desde hace cinc. . .* (2022, 3 mayo). Diario Noticias Salamanca 24 Horas. Recuperado 5 de mayo de 2022, de [https://www.salamanca24horas.com/local/csif-lamenta-chd-mantenga-sus-agentes-medioambientales-sin-uniforme-reglamentario-hace-cinco-anos\\_15038402\\_102.html](https://www.salamanca24horas.com/local/csif-lamenta-chd-mantenga-sus-agentes-medioambientales-sin-uniforme-reglamentario-hace-cinco-anos_15038402_102.html)

El Mundo. (2022, 5 mayo). *Bomberos obligados a apagar incendios «con trajes de segunda mano» por falta de EPI's en Castellón.* ELMUNDO. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/castellon/2022/05/05/6273b7dfe4d4d879078b45ad.html>

*Los ERTE de la covid llegan a su fin: ¿qué alternativas tienen las empresas y los trabajadores?* (2022, 30 marzo). La Razón. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.larazon.es/economia/20220330/g6s3qowhubgnziuy2rhkxumea.html>

*España aprobó 32 reales decretos en 2021, la segunda cifra más alta desde 1978, según CEOE.* (2022, 26 abril). Valencia Plaza. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://valenciaplaza.com/espana-aprobo-32-reales-decretos-en-2021-la-segunda-cifra-mas-alta-desde-1978-segun-ceoe>

Espinosa, P. M. (2022, 1 mayo). *Una epidemia a simple vista.* Diario de Cádiz. Recuperado 25 de mayo de 2022, de [https://www.diariodecadiz.es/noticias-provincia-cadiz/epidemia-simple-vista\\_0\\_1678632854.html](https://www.diariodecadiz.es/noticias-provincia-cadiz/epidemia-simple-vista_0_1678632854.html)

Esteban, J. (2022, 28 marzo). *El teletrabajo en España quedó 3,6 veces por debajo de su potencial*. elEconomista.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11686716/03/22/El-teletrabajo-en-Espana-queda-36-veces-por-debajo-de-su-potencial.html>

*Un estudio de IESE sobre teletrabajo confirma los beneficios en el medio ambiente y la calidad de vida de los ciudadanos*. (2022, 17 mayo). Valencia Plaza. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://valenciaplaza.com/un-estudio-de-iese-sobre-teletrabajo-confirma-los-beneficios-en-el-medio-ambiente-y-la-calidad-de-vida-de-los-ciudadanos>

Europa Press. (2020a, 19 marzo). *España, líder europeo en despliegue de fibra óptica por delante de Alemania, Francia o Reino Unido*. europapress.es. Recuperado 1 de mayo de 2022, de <https://www.europapress.es/portaltic/sector/noticia-espana-lider-europeo-despliegue-fibra-optica-delante-alemania-francia-reino-unido-20200319113712.html>

Europa Press. (2020b, julio 14). *El 76% de las pymes españolas mantendrá el teletrabajo tras la crisis*. europapress.es. Recuperado 5 de mayo de 2022, de <https://www.europapress.es/comunicados/empresas-00908/noticia-comunicado-76-pymes-espanolas-mantendra-teletrabajo-crisis-20200714144341.html>

Europa Press. (2021, 6 octubre). *Un 93% de las pymes españolas quiere volver al trabajo presencial*. europapress.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.europapress.es/comunicados/empresas-00908/noticia-comunicado-93-pymes-espanolas-quiere-volver-trabajo-presencial-20211006155730.html>

Lapuente, B. (2020, 12 mayo). *El Banco de España advierte de que el país estaba a la cola de la UE en la implantación del teletrabajo*. Cinco Días. Recuperado 2 de mayo de 2022, de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589272890\\_364564.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/05/12/economia/1589272890_364564.html)

López, T. (2022, 15 mayo). *Las empresas pierden más de un 70% de productividad por las reuniones diarias*. Antena 3 Noticias. Recuperado 25 de mayo de 2022, de [https://www.antena3.com/noticias/economia/empresas-pierden-mas-70-productividad-reuniones-diarias\\_202205156280f9723fa5760001d554f2.html](https://www.antena3.com/noticias/economia/empresas-pierden-mas-70-productividad-reuniones-diarias_202205156280f9723fa5760001d554f2.html)

Millán, V. (2021a, junio 14). *El teletrabajo baja un 20% la productividad a pesar de trabajar más horas, según un nuevo estudio*. elEconomista.es. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/11270962/06/21/El-teletrabajo-baja-un-20-la-productividad-a-pegar-de-trabajar-mas-horas-segun-un-nuevo-estudio.html>

Millán, V. (2021b, octubre 20). *Teletrabajo sí, pero cobrando menos: el plan de Google no está saliendo bien*. elEconomista.es. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11443683/10/21/Teletrabajo-si-pero-cobrando-menos-el-plan-de-Google-no-esta-saliendo-bien.html>



Millán, V. (2021c, 2 diciembre). *El teletrabajo, en extinción en España: la vuelta a la oficina ya es lo más común*. elEconomista.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.economista.es/actualidad/noticias/11504858/12/21/-El-teletrabajo-en-extincion-en-Espana-la-vuelta-a-la-oficina-ya-es-lo-mas-comun.html>

Pecharromán, X. G. (2021, 8 marzo). *Sólo el 7% de las normas publicadas en el BOE a lo largo de 2020 tuvieron rango de ley*. elEconomista.es. Recuperado 13 de mayo de 2022, de <https://www.economista.es/legislacion/noticias/11088456/03/21/Solo-el-7-de-las-normas-publicadas-en-el-BOE-a-lo-largo-de-2020-tuvieron-rango-de-ley.html>

Pozas, A. (2021, 1 octubre). *El Supremo establece que los tickets restaurante no forman parte del salario aunque se cobren en la nómina*. ElDiario.es. Recuperado 23 de mayo de 2022, de [https://www.eldiario.es/economia/supremo-establece-tickets-restaurante-no-forman-parte-salario-cobren-nomina\\_1\\_8354228.html](https://www.eldiario.es/economia/supremo-establece-tickets-restaurante-no-forman-parte-salario-cobren-nomina_1_8354228.html)

Rodríguez, P. (2022, 28 febrero). *Cuando eliminar las reuniones tres días a la semana aumenta un 73% la productividad*. EL PAÍS. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://smoda.elpais.com/trabajo/eliminar-las-reuniones-trabajo-improductivas/>

Urrutia, C. (2022, 22 febrero). *Así es el mecanismo RED que pone fin a dos años de ERTE Covid*. ELMUNDO. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.elmundo.es/economia/2022/02/22/6214d9c1fc6c83075a8be913.html>

Varela, J. (2022, 31 enero). *¿Por qué sigue fracasando el teletrabajo en España? Cinco Días*. Recuperado 7 de mayo de 2022, de [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/01/28/opinion/1643374766\\_420277.html#:~:text=Se%20ha%20pasado%20del%208,de%20confinamiento%20domiciliario%20de%202020](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/01/28/opinion/1643374766_420277.html#:~:text=Se%20ha%20pasado%20del%208,de%20confinamiento%20domiciliario%20de%202020)

Villazón, X. V. (2022, 26 mayo). *Las empresas del Ibex-35 registran beneficios récord en 2021*. cadena SER. Recuperado 31 de mayo de 2022, de <https://cadenaser.com/nacional/2022/05/26/las-empresas-del-ibex-35-registran-beneficios-record-en-2021-cadena-ser/>

## Anexo 12. Bases de datos (bibliografía complementaria).

Adecco Institute. (2021, 17 marzo). *Monitor Adecco De Oportunidades Y Satisfacción En El Empleo (II): La Evolución Del Trabajo Teletrabajo A*. Recuperado 6 de mayo de 2022, de <https://www.adeccoinstitute.es/informes/monitor-adecco-de-oportunidades-y-satisfaccion-en-el-empleo-ii-la-evolucion-del-teletrabajo-y-el-empleo-a-tiempo-parcial-durante-la-pandemia/>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-b). *Motivos declarados por los que no han teletrabajado aunque su trabajo les permitiría teletrabajar por características demográficas*. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50156>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-c). *Porcentaje de la jornada laboral (detallada por días) que le gustaría realizar, superada la pandemia COVID-19, en modalidad de teletrabajo por tipo de trabajo según su disponibilidad para el teletrabajo (total o parcial)*. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50162>

INE - Instituto Nacional de Estadística. (s. f.-c). *Valoración media sobre la experiencia del teletrabajo a nivel general, profesional y personal, por características socioeconómicas*. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=50164#!tabs-tabla>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021, 14 septiembre). *Flash datos de Teletrabajo | Ontsi - Red.es*. ontsi.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-teletrabajo-2t2021>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2021b, noviembre 24). *Flash datos de Teletrabajo | Ontsi - Red.es*. ontsi.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-teletrabajo-3t2021>

Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. (2022, 16 marzo). *Flash datos de Teletrabajo | Ontsi - Red.es*. ontsi.es. Recuperado 7 de mayo de 2022, de <https://www.ontsi.es/es/publicaciones/flash-datos-teletrabajo-4t2021>

Secretaría de Estado de Hacienda - Dirección General de Tributos. (s. f.). *Doctrina Tributaria - Consultas Tributarias 1997–2022*. <https://petete.tributos.hacienda.gob.es/>. Recuperado 23 de mayo de 2022, de <https://petete.tributos.hacienda.gob.es/consultas/>

Twingate. (2020, 13 octubre). *Internet security research - What Employees Miss*. Recuperado 25 de mayo de 2022, de <https://www.twingate.com/research/what-employees-miss/>

### Anexo 13. Normativa (bibliografía complementaria).

*BOE.es - BOE-A-2012-9110 Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.* (2012, 7 julio). boe.es. Recuperado 9 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

*BOE.es - BOE-A-2006-20764 Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.* (2007, 1 enero). boe.es. Recuperado 22 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-20764#a7>

*BOE.es - BOE-A-2007-6820 Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.* (2007, 1 abril). boe.es. Recuperado 22 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6820#a9>

*BOE.es - BOE-A-2018-16673 Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.* (2018, 6 diciembre). boe.es. Recuperado 10 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>

*BOE.es - BOE-A-2020-3692 Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.* (2020, 14 marzo). boe.es. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>

*BOE.es - BOE-A-2020-3824 Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.* (2020, 18 marzo). boe.es. Recuperado 11 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

*BOE.es - BOE-A-2020-5895 Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.* (2020, 11 junio). boe.es. Recuperado 14 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5895>

*BOE.es - BOE-A-2020-9575 Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU.* (2020, 12 agosto). boe.es. Recuperado 17 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-9575](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-9575)

*BOE.es - BOE-A-2020-16744 Resolución de 15 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de la Corporación de Radio Televisión Española, S.M.E., SA. (2020, 22 diciembre). boe.es. Recuperado 18 de mayo de 2022, de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-16744>*

*BOE.es - BOE-A-2021-1911 Resolución de 29 de enero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España. (2021, 9 febrero). boe.es. Recuperado 18 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-1911)*

*BOE.es - BOE-A-2021-5003 Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca. (2021, 30 marzo). boe.es. Recuperado 15 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5003)*

*BOE.es - BOE-A-2021-5755 Resolución de 26 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. (2021, 12 abril). boe.es. Recuperado 17 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-5755)*

*BOE.es - BOE-A-2021-9764 Resolución de 31 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. (2021, 11 junio). boe.es. Recuperado 17 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-9764)*

*BOE.es - BOE-A-2021-12038 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. (2021, 19 agosto). boe.es. Recuperado 18 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-12038)*

*BOE.es - BOE-A-2022-653 Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Orange España Comunicaciones Fijas, SLU. (2022, 15 enero). boe.es. Recuperado 18 de mayo de 2022, de [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-653](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-653)*