



Universidad de Valladolid

Facultad de Comercio y Relaciones Laborales

Master en Relaciones Laborales y Empresa

El impacto del teletrabajo en las relaciones laborales en España: la pandemia como punto de inflexión

Presentado por:

Miglena Slavova Georgieva

Tutelado por:

Laurentino Javier Dueñas Herrero

Valladolid, 25 de julio de 2025

RESUMEN

En nuestro país, hasta hace unos pocos años las relaciones laborales tenían en su gran mayoría carácter presencial, siendo el teletrabajo algo marginal, pero con la pandemia ocasionada por la COVID-19 en 2020 se instauró de manera casi forzada el teletrabajo en nuestro país. En el presente trabajo analizaremos el impacto de la instauración del teletrabajo en las relaciones laborales siendo la pandemia el punto de inflexión. Tras realizar una breve aproximación al concepto de teletrabajo, así como a los diversos tipos existentes, realizaremos un recorrido de la regulación al respecto, que, si bien al inicio era escasa, culminó en la primera regulación sobre esta modalidad: Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, sobre el trabajo a distancia, todo sin olvidarnos de la normativa internacional, los precedentes normativos de esta primera ley y la situación “transitoria” existentes hasta entonces. Por último, nos detendremos en analizar la novedosa Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y el impacto que ha tenido la instauración del teletrabajo en la cultura organizacional de las empresas y los cambios que ha supuesto en las relaciones entre empresario y trabajador.

PALABRAS CLAVE

Teletrabajo – COVID-19 – Relaciones laborales – Cultura organizacional – Empresa

ABSTRACT

In our country, until a few years ago, labour relations were mostly face-to-face work and teleworking was something rare, but with the COVID-19 pandemic in 2020, it was almost forcibly introduced in our country. In this project, we'll analyze the impact of introducing teleworking on labour relations and the pandemic being the turning point. After a brief approach of the concept of teleworking, as well as the various types that exist, we'll review the regulations on this field, which although at the beginning was scarce, culminated in the first regulation on this field: Real Decreto – ley 28/2020, of September 22th, on remote work, all without forgetting international regulations, the precedents that preceded this first regulation and the “transitory” situation that existed until then. Finally, we'll stop to analyze the new Ley 10/2021, of July 9th, on remote work, and the impact that the introduction of teleworking has had on the organizational culture of companies and the changes it has brought about in the relationships between employers and employees.

KEY WORDS

Teleworking – COVID-19 – Labour Relations – Corporate culture – Companies

ÍNDICE

1. UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL TELETRABAJO	5
1.1. Notas configuradoras	9
1.1.1. Elemento personal	10
1.1.2. La localización	16
1.1.3. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación	19
1.1.4. Cambio en la organización y realización del trabajo	20
2. TIPOLOGÍA DE TELETRABAJO	23
3. REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO Y SU INSUFICIENTE NORMATIVA EN ESPAÑA HASTA EL REAL DECRETO – LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE	30
3.1. Normativa internacional y comunitaria sobre el trabajo a distancia	31
3.2. El asentamiento del teletrabajo en España	40
3.3. Precedentes normativos legales del teletrabajo	52
3.3.1. La regulación del “trabajo a domicilio” en el antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores	52
3.3.2. La regulación del “trabajo a distancia” en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores introducido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral	53
4. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO: LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA	58
4.1. Ámbito de aplicación	58
4.2. Acuerdo de trabajo a distancia entre el empresario y el trabajador	60
5. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	67
6. CONCLUSIONES	75
7. ANEXO JURISPRUDENCIAL	81
8. BIBLIOGRAFÍA	82
9. WEBGRAFÍA	84

1. UNA APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DEL TELETRABAJO

A pesar de que han pasado alrededor de 50 años desde el acuño del primer término de “teletrabajo”, todavía sigue sin haber una unanimidad en la doctrina en cuanto a una definición definitiva de teletrabajo al igual que tampoco existe una denominación común al respecto.

Al hablar de teletrabajo podemos utilizar términos como *telecommuting* (teledesplazamiento), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo a distancia), *flexible working* (trabajo flexible) y *homeworking* (trabajo en casa)¹. A pesar de la amplia terminología, el término mayoritariamente aceptado tanto en Europa como en nuestro país es el *teletrabajo*, a diferencia de Estados Unidos donde se instauró el término *telecommuting*².

La ausencia de una definición legal ha motivado que diferentes economistas y juristas se hayan dedicado a ofrecer una definición del teletrabajo.

La aparición de esta nueva forma de trabajar aparece en Estados Unidos en los años 50 cuando Nobert Wiener, fundador de la cibernética, considera que sus estudios en este campo tienen impacto en la manera de relacionarse en el mundo laboral³. No será hasta 1976 cuando Jack Nilles define el teletrabajo por primera vez, entendiendo que es “*cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información*”⁴.

Con el auge del teletrabajo en el mundo laboral, diferentes instituciones internacionales han querido ofrecer su propia definición de lo que considera como teletrabajo.

¹ THIBAUT ARANDA, J.: “*El Teletrabajo*”, Madrid: Consejo Económico y Social (2000), pág. 23.

² Ibidem.

³ WEINER, N.: “*The Human Use of the Human Being. Cybernetics and Society*” New York (1950), citado por SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía (2011), pág. 29.

⁴ NILLES, J.: “*The telecommunications-transportation trade off*”. Options for tomorrow and today. California: Jala International (1973), citado por: SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “*El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*”, *ob. cit.*, pág. 29.

La Organización Internacional del Trabajo (en lo sucesivo, “OIT”) considera que el teletrabajo es *“cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o los talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”*⁵, si bien podemos considerar que es un concepto un tanto amplio, dado que considera como trabajo a distancia cualquier trabajo no presencial a través de TIC’s, sin ofrecer más especificaciones. Una definición más detallada es la ofrecida por parte del grupo de expertos de la Comisión Europea de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, pues considera que el teletrabajo es *“cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”*⁶. En esta última definición llama la atención que se incluya expresamente entre las personas que puedan desarrollar el teletrabajo al trabajador autónomo, cuando en otras definiciones se establece que para poder teletrabajar necesariamente se tiene que ser un trabajador por cuenta ajena. Ello lo podemos ver en la definición contenida en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (en adelante, “AMET”), concretamente en su artículo 2, que dispone que el teletrabajo es *“una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de esos locales de forma regular”*. Cabe decir que, en el ámbito europeo, esta definición se considerada como de referencia para los países europeos a la hora de crear su propia normativa⁷.

⁵ OIT: “Revista de la Organización Internacional del Trabajo”, núm. 14, diciembre 1995, pág. 10, citado por: PUNTRIANO ROSAS, C.: “El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores” IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS, núm. 29 (2004), pág. 160.

⁶ BLANPLAIN, R.: “The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (1995), pág. 8, citado por PUNTRIANO ROSAS, C., *ob. cit.*, pág. 160.

⁷ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: “El teletrabajo”. Tirant lo Blanch (2020), pág. 17.

En el ámbito nacional podemos encontrar una definición en el apartado b) del artículo 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia (en lo sucesivo, “LTD”)⁸, entendiendo por teletrabajo “(...) *aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones*”, concretando en su apartado a) qué es lo que se entiende por trabajo a distancia: “(...) *forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular*”.

Siguiendo con lo que veníamos diciendo respecto a los trabajadores autónomos, si bien no se excluyen expresamente en el artículo 2 de la LTD, la propia LTD en su artículo 1 dispone expresamente que “*las relaciones de trabajo a las que resulta de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurran las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular*”. Con lo cual, la LTD “(...) *será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”⁹, excluyendo, por tanto, a los trabajadores autónomos.

Si bien este artículo establece seguridad jurídica, con anterioridad a esta novedosa regulación, el trabajo a distancia se venía regulando en el Estatuto de los Trabajadores¹⁰, a partir de ahora “ET” (con la nueva normativa, el Estatuto se limita a remitirse a la LTD¹¹), norma que, si bien todos sabemos, se aplica a los trabajadores que cumplan una serie de notas

⁸ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

⁹ Tal y como lo dispone el artículo 1.1. del ET aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20210710#a13>

¹⁰ Artículo 13.1: “*Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*”.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20151024#a13>

¹¹ Primero se remitía al Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, hasta que dicho Decreto se aprobó como Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&b=24&tn=1&p=20210710#a13>

características, entre otras, prestar una relación laboral por cuenta ajena (tal y como se dispone en el artículo 1.1 del ET mencionado antes).

Para poder reforzar esta afirmación, la LTD no se aplica a los autónomos en su calidad de trabajadores, lo cual no excluye la posibilidad de aplicar la ley a los autónomos en su calidad de empresarios. La razón radica en el hecho de que del propio tenor del texto legal se puede extraer el ánimo de regular las relaciones laborales entre el empresario y la persona trabajadora por cuenta ajena disponiendo la manera de organizarse empresarialmente en los supuestos en los que el trabajador acuerde con la empresa realizar su labor mediante el teletrabajo, el porcentaje de dedicación al teletrabajo y el porcentaje de presencialidad, así como la reversibilidad del acuerdo en caso de querer volver a la total presencialidad en el centro de trabajo.

Por último, si bien la LTD ha suplido la ausencia de regulación específica del trabajo a distancia, concretamente del teletrabajo, ofreciendo una definición específica del mismo, en la doctrina no existe una uniformidad respecto a qué debe entenderse por teletrabajo.

La laboralista española MARTÍN FLÓREZ entiende que el teletrabajo es “(...) *la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos*”¹². Otra definición es la ofrecida por ORTIZ CHAPARRO, quien afirma que se trata de “*trabajo a distancia, utilizando las telecomunicaciones y por cuenta ajena*”¹³. Por otro lado, RODRÍGUEZ lo define como “(...) *actividad laboral, generalmente en el sector servicios, por cuenta propia o ajena, que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo habitual, utilizando las tecnologías de la información y las telecomunicaciones*”¹⁴. Finalmente, para

¹² MARTÍN FLÓREZ, L.: “Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico – laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo”, Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 71, 1995, pág. 413.

¹³ ORTIZ CHAPARRO, F.: “El teletrabajo. Una nueva sociedad laboral en la era de la tecnología”. McGraw-Hill (1995), pág. 38, citado por PUNTRIANO ROSAS, C., *ob. cit.*, pág. 160.

¹⁴ RODRÍGUEZ, F.A.: “El teletrabajo en España. ¿Trabajo subsidiario o autónomo?”. V Congreso Regional Americano de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (2001), pág. 228, citado por PUNTRIANO ROSAS, C., *ob. cit.*, pág. 160.

THIBAULT ARANDA “*puede definirse (...) como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de técnicas informáticas y/o de telecomunicación*”¹⁵.

Sin perjuicio de lo anterior, considero que la definición más amplia es la ofrecida por parte de la Asociación Catalana de Teletrabajo, que entiende que podría considerarse como tal “*una forma flexible de organización que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el trabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa*”¹⁶.

Existe un elemento en común que tienen todas las definiciones: el uso de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones, como condición *sine qua non*, debido a que, tal y como dispone PUNTRIANO ROSAS, la prestación de servicios se realiza “*(...) por parte del trabajador desde cualquier lugar fuera de la empresa (en su casa, en centros de teletrabajo o de manera itinerante) utilizando las nuevas tecnologías de la información, ya sea para efectos de la recepción de instrucciones, la comunicación con su empleador o la entrega de resultados o inclusive para el propio ejercicio de sus derechos laborales*”¹⁷.

1.1. Notas configuradoras

Si bien existe una dificultad por parte de la doctrina de crear una definición unánime del teletrabajo, realizando un análisis de todas las definiciones de teletrabajo a las que nos hemos referido en el apartado anterior, existen una serie de rasgos comunes a todas ellas y que nos permiten diferenciar el teletrabajo de otras relaciones laborales a distancia.

¹⁵ THIBAULT ARANDA, J., *ob. cit.*, pág. 32.

¹⁶ PUNTRIANO ROSAS, C.: *ob. cit.*, pág. 160.

¹⁷ PUNTRIANO ROSAS, C., *ob. cit.*, págs. 160-161.

Siguiendo a ESCUDERO RODRÍGUEZ¹⁸, existen tres elementos configuradores: la localización, las nuevas tecnologías de información y comunicación, y el cambio en la organización y realización del trabajo. Sin embargo, MARTÍN-POZUELO LÓPEZ¹⁹ considera oportuno añadir un cuarto elemento configurador: elemento personal, entendiendo que “(...) *es indispensable el cumplimiento simultáneo de todos ellos, también el personal*”²⁰.

1.1.1. Elemento personal

Empezando por el elemento personal, dicha nota característica “(...) *consiste en la exigencia de que la prestación de servicios sea desarrollada por una persona física (...)*”, lo cual excluye la posibilidad de que teletrabajen “(...) *empresas o personas jurídicas (...)*”²¹. En consecuencia, aunque cumplan con los otros rasgos característicos para poder considerar que se está realizando la relación laboral en régimen de teletrabajo, estos elementos se tienen que dar de manera simultánea, tal y como lo dijimos en el apartado anterior.

Retomando la cuestión sobre si la normativa del teletrabajo se aplica a relaciones laborales en régimen de dependencia y subordinación o, por lo contrario, se aplicaría también a aquellas relaciones civiles o mercantiles en régimen de independencia y autonomía, lo que es lo mismo, se aplica únicamente a personas físicas o también se aplica a trabajadores autónomos, la doctrina se ha encontrado dividida en este aspecto, a pesar de que la propia LTD los ha dejado fuera²².

¹⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: “*Teletrabajo*”. Descentralización productiva y nuevas formas organizativas de trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Zaragoza, 28 y 29 de mayo de 1999 (2000), pág. 761 y ss., citado por SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.* pág. 18.

¹⁹ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, págs. 18 y 19.

²⁰ Ibidem. pág. 18.

²¹ Ibidem. pág. 18.

²² Ver las consideraciones realizadas más arriba en el mismo apartado al hablar del artículo 2 del LTD (págs. 7 y 8 del presente trabajo).

Siguiendo a TODOLÍ SIGNES, partiendo de la redacción del artículo 1 de la LTD²³, se pueden extraer “(...) *dos requisitos acumulativos para la aplicación de la normativa especial del teletrabajo. De un lado, que el trabajo sea asalariado conforme el concepto de trabajador del Estatuto de los Trabajadores y, en segundo lugar, que se desarrolle a distancia*”²⁴.

En cuanto al primero de los requisitos, el autor considera que la LTD es suficientemente clara al disponer que es necesario que se trate de una relación laboral, excluyendo expresamente que se pueda aplicar la presente normativa a los trabajadores autónomos.

Si bien la remisión al artículo 1.1. del ET²⁵ que realiza el artículo 1 de la LTD reconoce que es útil para poder diferenciar entre lo que podemos considerar un trabajo asalariado y un trabajo autónomo, “*la realidad es que será precisamente en el teletrabajo y en el trabajo a distancia dónde mayores dudas surgen con objeto de establecer las fronteras entre el trabajo subsidiario y autónomo*”²⁶. Por tanto, se nos plantea la cuestión de descubrir cuáles son los indicios que nos llevan a considerar que existe laboralidad por parte de la doctrina judicial y la jurisprudencia.

Con base a la doctrina jurisprudencial, el Tribunal Supremo (en adelante, “TS”) concluyó, en el Fundamento de Derecho (en adelante, “FD”) séptimo apartado primero de la sentencia de 25 de septiembre de 2020 (recurso de casación de unificación de doctrina 4746/2019; ECLI:ES:TS:2020:2924), dictada por el Pleno de la Sala de lo Social, “(e) *l concepto legal de trabajador por cuenta ajena exige que haya una prestación de servicios voluntaria, retribuida, ajena y dependiente*” en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 1 del ET, añadiendo que la “(...) *doctrina jurisprudencial sostiene que la dependencia y la ajenidad son los elementos esenciales que*

²³ Artículo 1 de la LTD: “*Las relaciones laborales de trabajo a las que resultará de aplicación la presente Ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular*”.

²⁴ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 75.

²⁵ Artículo 1.1 del ET: “*Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

²⁶ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 76.

definen el contrato de trabajo [por todas, sentencias del TS (Pleno) de 24 de enero de 2018, recursos 3595/2015 y 3394/2015; 8 de febrero de 2018, recurso 3389/2015; y 29 de octubre de 2019, recurso 1338/2017]”.

El Alto Tribunal entiende que tanto el requisito de la dependencia como el requisito de la ajenidad “(...) son conceptos abstractos que se manifiestan de forma distinta según cuál sea la actividad y el modo de producción y que guardan entre sí una relación estrecha”. Recuerda que desde la creación del Derecho del Trabajo hasta la actualidad el requisito de la dependencia y la subordinación ha ido evolucionando con el tiempo²⁷. Ello se debe a que “(e)n la sociedad postindustrial la nota de dependencia se ha flexibilizado”, pues “(l)as innovaciones tecnológicas han propiciado la instauración de sistemas de control digitalizados de la prestación de servicios”. Esta nueva realidad productiva “(...) obliga a adaptar las notas de dependencia y ajenidad a la realidad social del tiempo en que deben aplicarse las normas (art. 3.1 del Código Civil)”. En la práctica judicial “(...) debido a la dificultad que conlleva valorar la presencia de los elementos definitorios de la relación laboral en los supuestos dudosos, para determinar si concurren se utiliza la técnica indiciaria, identificando los indicios favorables y contrarios a la existencia de un contrato de trabajo y decidiendo si en el caso concreto concurre o no la relación laboral”, hace necesario que “(l)a calificación de la relación como laboral ha de hacerse en cada caso en atención de los indicios existentes, valorando principalmente el margen de autonomía del que goza quien presta el servicio”²⁸.

En esta sentencia²⁹ se asienta la jurisprudencia de que la naturaleza jurídica de los contratos de trabajo deriva de su real contenido obligatorio, independientemente del *nomen iuris* que le puedan otorgar las partes contractuales. Asimismo, nuestro Alto Tribunal aclara

²⁷ En la sentencia de referencia, el Tribunal Supremo en el FD séptimo, apartado 2, aclara que “desde la creación del derecho de trabajo hasta el momento actual hemos asistido a una evolución del requisito de dependencia-subordinación. La sentencia del TS de 11 de mayo de 1979 ya matizó dicha exigencia, explicando que «la dependencia no implica una subordinación absoluta, sino solo la inserción en el círculo rector, organizativo y disciplinario de la empresa»”.

²⁸ Se trata de un criterio instaurado en la sentencia del Tribunal Supremo (“STS” desde aquí) de 20 de enero de 2015, recurso de casación 587/2014 (ECLI:ES:TS:2015:637).

²⁹ Debemos mencionar las siguientes sentencias, que también hacen referencia a la existencia o no de una relación laboral: sentencias del Tribunal Supremo (en adelante “SSTS”) de 13 de septiembre de 2022, recurso de casación 939/2019 (ECLI:ES:TS:2022:3470), de 29 de junio de 2022, recurso de casación 2227/2019 (ECLI:ES:TS:2022:2923) y de 2 de julio de 2020, recurso de casación 5121/2018 (ECLI:ES:TS:2020:2440).

que “(...) a la hora de calificar la naturaleza laboral o no de una relación debe prevalecer sobre la atribuida por las partes, la que se derive de la concurrencia de los requisitos que determinan la laboralidad y de las prestaciones realmente llevadas a cabo”. Es más, la prestación de servicios se calificará como relación laboral cuando concurren las siguientes notas: voluntariedad, ajenidad en los resultados, dependencia en su realización y retribución de los servicios³⁰, sin perjuicio de la presunción *iuris tantum* de laboralidad del artículo 8 del ET³¹ en virtud del cual será una relación laboral cuando se trate de un servicio a cambio de una retribución y sea prestado por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección del otro.

Si bien la diferenciación entre el contrato de trabajo y un contrato civil o mercantil parece sencilla, no parece tan simple en la práctica. Ello se debe a que “(...) en el contrato de arrendamiento de servicios el esquema de la relación contractual es un genérico intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo con la contrapartida de un «precio» o remuneración de los servicios”, mientras que “(...) el contrato de trabajo es una especie de género anterior, consistente en el intercambio de obligaciones y prestaciones de trabajo, pero en este caso dependiente, por cuenta ajena y a cambio de una retribución garantizada”³². Por tanto, “la materia se rige por el más puro casuismo, de forma que es necesario tomar en consideración la totalidad de las circunstancias concurrentes en el caso, a fin de constatar si se dan las notas de ajenidad, retribución y dependencia (...)”³³. Concretamente las notas de ajenidad y de dependencia son “conceptos de un nivel de abstracción bastante elevado, que se pueden manifestar de distinta manera”³⁴, conllevando la necesidad de acudir a indicios para la resolución de los conflictos.

³⁰ En la sentencia de referencia en el apartado 1 – 2) del FD noveno, se establece que “(...) el art. 1.1 del ET delimita, desde un punto de vista positivo, la relación laboral, calificando de tal la prestación de servicios con carácter voluntario cuando concurren, además de dicha voluntariedad, tres notas que también han sido puestas reiteradamente de manifiesto por la jurisprudencia, cuales son, la ajenidad en los resultados, la dependencia en su realización y la retribución de los servicios”.

³¹ Artículo 8 del ET: “1. El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquel”.

³² En la sentencia de referencia en el FD noveno, apartado 1 - 3.

³³ Ibidem.

³⁴ Véase la sentencia del TS de 13 de septiembre de 2022, recurso de casación 939/2019 (ECLI:ES:TS:2022:3470), FD tercero, apartado 3.

Siguiendo a TODOLÍ SIGNES³⁵, existen una serie de indicios utilizados por parte de la jurisprudencia que prueban la existencia de una relación laboral en el trabajo a distancia.

- 1) La realización de las mismas funciones con anterioridad para la empresa con un contrato laboral. En este sentido, existen “(...) *supuestos complejos sobre las fronteras del contrato de trabajo en los que el empresario no dicta instrucciones ni vigila la forma de realización de la prestación laboral (...)*”, en cuyo caso “(...) *han recurrido habitualmente para determinar la laboralidad al hecho de que anteriormente este trabajo era realizado por el mismo empleado en los locales de la empresa*”³⁶.
- 2) Programación de tareas. Ello supone la ausencia de horarios determinados por el empresario, si bien existe dependencia en el sentido de que los encargos vienen dados por el empresario y más aún si se establecen fechas de entrega. Sin embargo, “(...) *que exista libertad de organización no significa que no haya dependencia cuando la empresa determina qué trabajos debe realizar el prestador de servicios y además se encarga de programar la actividad (...)*”³⁷.
- 3) Cesión de la propiedad intelectual del resultado del trabajo. En este caso, es posible que el empresario no mande los encargos, pero al entregárselos el trabajador podrá elegir si aceptarlos o no el empresario, pudiéndose establecer incluso fechas de entrega. El autor considera que “(...) *uno de los indicios de laboralidad valorador por la doctrina judicial ha sido la cesión de todos los derechos de propiedad intelectual al empresario*”, tratándose de “(...) *una «manifestación palmaria de la existencia de ajenidad»*”³⁸.
- 4) La asiduidad u ocasionalidad de la prestación. Por tanto, aunque el trabajador llevara varios años recibiendo encargos semanales de una tarea ha sido considerado como indicio de laboralidad, no teniendo obligación de exclusividad.

³⁵ Citas e información obtenida de la siguiente fuente: SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 78-86.

³⁶ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 78.

³⁷ Ibidem. pág. 79.

³⁸ Ibidem. pág. 80.

- 5) La incorporación al mercado de los frutos del trabajo. Ante la “(...) *falta de horarios determinados, de instrucciones e incluso de una programación de encargos realizados por el empresario (...)*” el indicio de laboralidad más habitual es “(...) *la incorporación al mercado de los frutos del trabajo por parte del empresario (...)*”. Por tanto, “(...) *desde el momento en el que el empresario es quien vende los servicios que realiza el trabajador como suyos existirá laboralidad*”³⁹.
- 6) La falta de relación con el mercado y con los clientes, ante la falta de una estructura empresarial. Normalmente “(...) *es habitual que los anteriores indicios vengan acompañados, con objeto de reforzar el argumentario laboral, por el hecho de que el supuesto autónomo no cuenta con una organización o estructura empresarial propia. En este sentido, se ha rechazado en multitud de ocasiones que el uso de un ordenador propio o la conexión telefónica o internet propio del trabajador sean elementos materiales suficientes para entender que se es propietario de una estructura empresarial (...)*”⁴⁰. En estos casos, en virtud del Tribunal Supremo, existe una estructura empresarial propia en los siguientes casos: “1. *De un lado, que exista medios de producción propiedad o a disposición del trabajador a coste de valor relevantes, descartando que un ordenador o un camión lo sean; 2. Que el prestador de servicios disponga de una marca propia reconocida por los clientes finales; 3. Que elija las relaciones con el mercado o con los clientes finales, diciendo que productos ofertar a los clientes finales y que realice operaciones de marketing con objeto de aumentar la base de clientes finales como lo haría un empresario*”⁴¹.

Por último, TODOLÍ SIGNES⁴² viene criticando la reinterpretación que realiza el TS en los últimos años del concepto de trabajador en el ordenamiento jurídico. Considera que “(...) *el máximo Tribunal, parece haber abandonado (...) la cuestión de la dependencia jurídica o el control empresarial como forma de identificar los trabajadores*”, optando por “*una interpretación rígida de la dependencia y la ajenidad por la cual solamente aquellas relaciones que cumplan acumulativamente los dos*

³⁹ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 84.

⁴⁰ Ibidem. pág. 85.

⁴¹ Ibidem. pág. 85 – 86.

⁴² Citas e información obtenidos de la siguiente fuente: SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 86-90.

*requisitos (...) serán relaciones laborales (...)*⁴³ optando, como dice el autor, por una interpretación amplia del trabajo subordinado y principalmente se fija en dos características:

- 1) Existencia de una estructura empresarial donde los elementos materiales o inmateriales principales pertenezcan a la persona a la que se le presta el servicio, además se cuente con organización suficiente que contemple la ejecución de la prestación y otros elementos inherentes a la gestión del negocio.
- 2) Considera empresario a aquél que tenga trabajadores a su cargo que realicen el trabajo por el cual el empresario obtiene el beneficio de su ejecución.

1.1.2. La localización

Analizado el elemento personal, debemos pasar a analizar la siguiente nota característica en la lista: la localización, es decir, el lugar desde el cual realiza su trabajo el trabajador de manera alternativa a los centros de la empresa.

Teniendo en cuenta que “*el teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo*”⁴⁴, se trata de un trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la empresa, por tanto, fuera del centro de la empresa, entendiendo como tal a “*(...) la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*” (definido en el artículo 1.5. del ET). Es más, “*el teletrabajo es trabajo realizado lejos del lugar donde el resultado es esperado, esto es, a distancia del empleador o cliente a quien va destinado, de manera que quien contrata el trabajo no puede vigilar físicamente la ejecución del mismo*”⁴⁵.

Desde un punto de vista conceptual, en criterios de MARTÍN POZUELO-LÓPEZ, gana más relevancia “*(...) el concepto de «lugar de trabajo» (...)*” que el “*(...) tradicional concepto legal*

⁴³ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 86 – 88.

⁴⁴ THIBAUT ARANDA, J., *ob. cit.*, pág. 26.

⁴⁵ Ibidem.

de «centro de trabajo»⁴⁶. En este sentido, el lugar de trabajo va a determinar la calificación del mismo como teletrabajo, pudiéndose entender como tal, además del domicilio particular del trabajador, cualquier lugar que elija el trabajador para desarrollar su actividad laboral como alternativa a la presencialidad en el centro de trabajo de la empresa⁴⁷. Ello nos permite diferenciar el teletrabajo de otras actividades que, si bien hacen uso de TIC's y a distancia de los clientes, se realizan dentro de las instalaciones empresariales. Un ejemplo puede ser el telemarketing, pues en este caso los trabajadores se encuentran en las oficinas de la empresa y realizan su trabajo mediante medios informáticos o telemáticos, además de que su cliente realmente se puede encontrar en cualquier lugar del país. A pesar de compartir algunos aspectos, no se puede considerar a estos trabajadores como teletrabajadores en cuanto a su localización: trabajan desde las oficinas de la empresa. La cosa podría cambiar en el caso de que, si bien siguen realizando el mismo trabajo, deciden realizarlo desde la comodidad de su propio domicilio.

Nos podría surgir la duda si el empresario puede imponer al trabajador el lugar de trabajo concreto en el que debe desarrollar su actividad laboral. Sin embargo, a mi parecer, con la nueva legislación de trabajo a distancia, resulta claro del tenor literal del artículo 2 de la LTD que el trabajador elige libremente donde realizará su trabajo, elección que, como veremos, debe estar plasmada en un acuerdo escrito entre empresa y trabajador. En el caso de que la persona trabajadora ya estuviera en régimen de teletrabajo y la empresa propusiera otro lugar de trabajo, este no se puede cambiar sin el consentimiento del trabajador⁴⁸, ni siquiera se puede modificar a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo del artículo

⁴⁶ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 20.

⁴⁷ Según lo dispuesto en el artículo 2 de la LTD: “A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por: a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”. Ello debido a que el teletrabajo es una especie del género de trabajo a distancia.

⁴⁸ Véase lo dispuesto en el artículo 8 LTD: “1. La modificación de las condiciones establecidas en el acuerdo de trabajo a distancia, incluido el porcentaje de presencialidad, deberá ser objeto de acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, formalizándose por escrito con carácter previo a su aplicación. Esta modificación será puesta en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras”.

41 del ET⁴⁹, siendo, de nuevo, necesario un acuerdo entre ambos para poder llevar a cabo dicha modificación. De hecho, nuestro TS ya venía argumentando la imposibilidad de imponer unilateralmente el trabajo a distancia alegando las causas del artículo 41 del ET, pues considera que existe una novación contractual, no siendo la modificación pretendida materia disponible, pues se transforma sin el consentimiento del trabajador un contrato laboral presencial en un contrato a distancia, cambiándose, pues, la naturaleza del mismo⁵⁰.

Todo esto nos lleva a concluir que el lugar de trabajo no se puede imponer de manera unilateral por parte del empresario, sino que más bien debe ser acordada entre ambas partes (empresa y trabajador), contando en última instancia con el consentimiento expreso del trabajador pues “(...) la protección constitucional de la que goza el domicilio (...)” del trabajador “(...) impide convertirlo en centro de trabajo sin el consentimiento (...)” del mismo⁵¹.

Por último, también surge la duda de si necesariamente el teletrabajo se tiene que desarrollar siempre fuera del centro de empresa o, de manera alterna, se puede acudir también al centro de trabajo, es decir, si permanentemente debe prestar su actividad laboral fuera de la empresa para poder considerarse como teletrabajo. Para poder dar respuesta a este problema, para que se pueda considerar teletrabajo, la actividad laboral se debe realizar de manera habitual durante toda su jornada o parte de ella⁵². Se entenderá que es “habitual” cuando “se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo” (artículo 1 LTD). Por tanto, puede realizar la jornada de trabajo alternando entre el centro de la empresa y el

⁴⁹ Véase lo dispuesto en el artículo 5 del LTD: “1. El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma del acuerdo de trabajo a distancia regulado en esta Ley, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, todo ello sin perjuicio del derecho al trabajo a distancia que pueda reconocer la legislación o la negociación colectiva”.

⁵⁰ STS de 11 de abril de 2005, recurso de casación 143/2004 (ECLI:ES:TS:2005:2126), Fundamento de Hecho tercero.

⁵¹ PIQUET CATALÁ, R.: “El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico”. Thomson Reuters Aranzadi (2020), pág. 56.

⁵² Véase lo dispuesto en el artículo 2 del LTD: “A los efectos de lo establecido en esta Ley, se entenderá por: a) «Trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular”.

domicilio o lugar libremente elegido por el trabajador para poder desarrollar su actividad laboral. Debido a que esta problemática está estrechamente relacionada con otra de las notas configuradoras del teletrabajo, concretamente con “el cambio en la organización y realización del trabajo”, más adelante analizaremos más detalladamente la característica de la habitualidad⁵³.

1.1.3. Nuevas tecnologías de la información y la comunicación

La tercera nota característica es la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, que no debemos olvidar que hace posible que la actividad laboral se pueda llevar a cabo sin mayores obstáculos desde cualquier lugar, además de distinguir la especie (teletrabajo) del género (el trabajo a distancia)⁵⁴, pues el teletrabajo “(...) *es trabajo a distancia haciendo un uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones (teléfono, fax, correo electrónico, redes de área local, videoconferencia)*”⁵⁵. Es más, en virtud del artículo 2 LTD se requiere “*el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones*”.

El uso de nuevas tecnologías permite que los trabajadores puedan desarrollar su actividad desde casi cualquier lugar que elijan, pero además, esta nota configuradora, nos permite diferenciar el teletrabajo del clásico trabajo a domicilio, pues si bien ambos son trabajos a distancia, el teletrabajo consiste “*fundamentalmente en recibir, tratar y enviar informaciones, inmateriales por naturaleza, lo que distingue el trabajo a domicilio tradicional basado en el intercambio de bienes materiales cuantificables y fungibles*”⁵⁶.

En los momentos actuales, PIQUET CATALÁ considera como elemento clave la red de telecomunicaciones para poder desarrollar la prestación de servicios. Entiende que “*en la actualidad no es posible llevar a cabo esta prestación de servicios sin disponer de una conexión que garantice una comunicación e intercambio de datos suficiente. De hecho, no sólo para poder remitir el producto del*

⁵³ Ver epígrafe 1.1.4. “Cambio en la organización y realización del trabajo” del presente trabajo.

⁵⁴ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 30.

⁵⁵ THIBAUT ARANDA, J., *ob. cit.*, pág. 27.

⁵⁶ Ibidem.

*trabajo, sino también para poder cumplir otras obligaciones laborales propias de la prestación de servicios, es condición imprescindible contar con una conexión a internet*⁵⁷. Sin embargo, aclara que “*no cabe exigir un uso exclusivo de los equipos técnicos de trabajo para la realización de la actividad laboral, pues la persona trabajadora puede realizar además otro tipo de actividad o utilizar otros instrumentos para desarrollar sus cometidos*”⁵⁸.

1.1.4. Cambio en la organización y realización del trabajo

Como consecuencia de que el teletrabajo se desarrolla fuera del centro de la empresa (normalmente en el domicilio privado) y mediante el uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación, también es necesario que se produzca un cambio en la organización y la realización del trabajo.

Siguiendo a THIBAUT ARANDA, la utilización de los medios tecnológicos y de telecomunicación “(...) tiene un efecto descentralizador que permite la externalización de una actividad que habitualmente se ejecutaba (...)” en el centro de la empresa⁵⁹. Esta nueva manera de desarrollar la actividad laboral necesariamente difiere del trabajo tradicional⁶⁰, teniendo los teletrabajadores cierta independencia a la hora de organizar su trabajo, pues los teletrabajadores no se ven sometidos a un horario laboral tan rígido como el que tienen los trabajadores presenciales, corriendo el riesgo de trabajar más de lo que deberían o no poder desconectar del trabajo sobrepasando su jornada laboral, además de dificultar el control empresarial que permitan conocer el tiempo real de trabajo y el cumplimiento de las órdenes e instrucciones por parte de la empresa⁶¹. Todo esto nos muestra la necesidad del uso de los nuevos medios informáticos y de telecomunicaciones que permitan la comunicación de los teletrabajadores como la empresa, así como intercambiar información y recibir órdenes e instrucciones⁶².

⁵⁷ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 31.

⁵⁸ Ibidem. págs. 31 – 32.

⁵⁹ THIBAUT ARANDA, J., *ob. cit.*, pág. 30.

⁶⁰ PUNTRIANO ROSAS, C., *ob. cit.*, pág. 162.

⁶¹ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 32.

⁶² Ibidem.

Como ya hemos adelantado, para que un trabajo pueda ser considerado como teletrabajo debe desarrollarse de manera habitual un 30% de la jornada en un periodo de referencia de tres meses o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Entonces, partiendo de lo dispuesto por PIQUET CATALÁ, no podemos hablar de teletrabajo “(...) *aquel que pueda realizar cualquier persona de forma marginal (...)*”, es decir, cuando el teletrabajo se realiza de manera esporádica o en días alternos, pues no debe tratarse de una situación excepcional, por cuanto “*no se produce un cambio en la forma de organización o ejecución del trabajo*”⁶³.

Dado que se toma como referencia un periodo de tres meses, caben diferentes modalidades de organización del teletrabajo, en criterios de PIQUET CATALÁ⁶⁴:

- a) Solamente una parte de la jornada diaria se desarrolla en modalidad de teletrabajo. Se trataría de acudir a la oficina, trabajar una parte la jornada desde allí, y terminar la misma en otro lugar, ya sea el domicilio o el lugar libremente elegido. En opinión de la autora, opinión que comparto, no es la situación más normal, “*pues si se tiene en cuenta uno de los rasgos más aplaudidos del teletrabajo es favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, evitar los desplazamientos, el ahorro de costes y facilitar la autoorganización y la flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, con esta modalidad no se alcanzarían todos estos beneficios*”⁶⁵.
- b) El teletrabajo se organice de forma semanal, acumulando el teletrabajo durante varios días a la semana, pudiendo realizarlos tanto en días alternos como consecutivos, y el resto de días se realizarán desde las oficinas de la empresa. Este es el modo de teletrabajo que comúnmente conocemos como teletrabajo “híbrido”, siendo un modelo de trabajo mayoritariamente utilizado, incluso antes de la crisis sanitaria.
- c) Otra manera de organizar el teletrabajo es acumularlo durante varias semanas, pudiendo alcanzar varios meses hasta el límite de 3 marcado por la LTD. Esta es la modalidad de teletrabajo que hemos contemplado con la crisis sanitaria, si bien se

⁶³ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 35.

⁶⁴ Citas e información obtenidas de la siguiente fuente: Ibidem. págs. 35 – 36.

⁶⁵ Ibidem. pág. 35.

trataría de una situación excepcional, permite que, ante una situación de este tipo, se permita que el trabajador teletrabaje durante un mes y el resto trabaje de manera presencial desde la oficina.

No obstante, la autora entiende que hay que tener en cuenta que “*este porcentaje del 30% es un mínimo*”⁶⁶, lo cual supone que el trabajador puede prestar la totalidad o un porcentaje superior de la jornada desde el domicilio o lugar que libremente elija el trabajador. En este ámbito considera que tiene un papel fundamental la negociación colectiva, dado que, partiendo de la Disposición adicional primera, apartado 2º ⁶⁷, se permite que convenios o acuerdos colectivos puedan establecer un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la LTD a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral⁶⁸.

⁶⁶ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 36.

⁶⁷ **Disposición adicional primera. El trabajo a distancia en la negociación colectiva.** “2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en la presente Ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

⁶⁸ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 36.

2. TIPOLOGÍA DE TELETRABAJO

Hoy en día existe una gran variedad de modalidades de teletrabajo, eligiendo la más adecuada para cubrir las necesidades de ambas partes de la relación laboral (empresa y teletrabajador), sin olvidar que también tiene relevancia en dicha elección el tipo de actividad o el sector al que pertenece la empresa. Esta amplia tipología se debe a que este nuevo método de prestación de servicios puede prestarse tanto desde el domicilio privado del trabajador (el más típico) como desde cualquier otro lugar, ya sea en oficinas ambientadas para empresas o profesionales, como son los centros *coworking*, ya sea desde lugares más relajados, como puede ser un tren, un café o la playa, no necesitando nada más que una conexión a internet suficiente.

Sin perjuicio de lo anterior, no siempre es sencillo elegir el tipo más adecuado, siguiendo lo establecido al respecto por PIQUET CATALÁ⁶⁹ se pueden clasificar las modalidades de teletrabajo en función del (1) lugar en el que se desarrolle el trabajo y en función del (2) tipo de tecnología utilizado para poder estar en contacto con la empresa y transmitir la información necesaria para el correcto desarrollo de su actividad.

Empezando por el lugar desde el que se desarrolla la actividad laboral, se trata de un elemento esencial que debe aparecer en el contrato de trabajo del empleado. El ET no establece expresamente que el lugar de trabajo es un elemento esencial en su artículo 8, su inclusión se exige a través del artículo 2.2 letra c) del Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8.5. del ET en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo⁷⁰, teniendo que figurar por escrito el domicilio social de la empresa o el lugar desde el que desarrolle su actividad. Es más, partiendo del tenor literal del artículo 7 de la LTD, en su apartado f), se dispone que necesariamente debe señalarse en el acuerdo de trabajo a distancia el lugar elegido por el trabajador para desarrollar su trabajo. Por tanto, debe establecerse expresamente desde dónde desarrollará su actividad laboral el teletrabajador.

⁶⁹ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, págs. 38 – 42.

⁷⁰ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-19580>

En relación con este tema, además de lo anterior, considero que es importante determinar el lugar de prestación de servicios a efectos de determinar la competencia territorial de los órganos judiciales para conocer de las demandas en caso de litigio. La reciente sentencia del TS de 24 de abril de 2025 (recurso de unificación de doctrina 1219/2024; ECLI:ES:TS:2025:1995) dictada por el Pleno de la Sala de lo Social, en su FD segundo, solventa la discrepancia de ante qué órgano debe presentarse la demanda, al entender que, en los casos de teletrabajo, el artículo 10.1 de la LRJS (entiéndase la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social⁷¹) otorga un fuero territorial electivo al trabajador mediante el cual “(c)omo regla general, el demandante elige si presenta la demanda ante el Juzgado del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado”, es decir, la determinación de la competencia territorial “(...) atiende a la realidad del lugar de prestación de servicios laborales, no a la previsión formal que consta en el contrato laboral”. Por tanto, “cuando el empresario pacta con el actor que preste servicios teletrabajando desde su domicilio particular, ello significa que el lugar de prestación de servicios laborales será el domicilio del trabajador y que, por aplicación literal del 10.1 de la LRJS, el fuero territorial electivo incluirá el Juzgado de lo Social del domicilio del trabajador, donde presta sus servicios”, el caso contrario “(...) supondría que, debido a la desigualdad negocial entre el empleador y el trabajador, cuando el empleado no preste servicios presencialmente, el empresario podría predeterminar la futura competencia territorial mencionando en el contrato de trabajo que ese trabajador está adscrito a cualquiera de sus centros de trabajo, en el que el trabajador no presta servicios, lo que podría dificultar el ejercicio de acciones judiciales por parte del trabajador y vulneraría el derecho a la tutela judicial efectiva del art. 24 de la Constitución Española”. Para los supuestos en los que los teletrabajadores alternen la prestación de sus servicios entre el domicilio privado y la oficina de la empresa, el Alto Tribunal determina que “(...) se aplicará el art. 10.1, párrafo 2º de la LRJS, que le permite elegir entre el Juzgado de lo Social en cuya circunscripción territorial tenga su domicilio, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, o en el domicilio del demandado”.

⁷¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>

Siguiendo con las diferentes modalidades de teletrabajo por la autora, teniendo en cuenta el lugar concreto desde el que presta su actividad laboral, podríamos diferenciar entre las siguientes modalidades.

En primer lugar, podemos hablar del teletrabajo tradicional, lo que es lo mismo, el teletrabajo a domicilio o *home office*. Consiste en que el trabajador realiza su trabajo desde su propio domicilio, en lugar de realizarlo presencialmente en las instalaciones de la empresa⁷². Esta modalidad es característica para aquellas profesiones de oficina, que no utilizan objetos tangibles para llevar su actividad a buen puerto, pudiendo acceder a la información necesaria a distancia a través de medios electrónicos. Esta modalidad es la más extendida y la mayoritariamente elegida por parte de los trabajadores. Un ejemplo de un sector en el que está ampliamente extendido el *home office* es el sector IT, siendo trabajadores que enteramente pueden trabajar a distancia desde su domicilio, si bien pueden acudir a la oficina de la empresa de manera esporádica.

Esta modalidad no deja de tener sus particularidades: el distanciamiento social, debido a la falta de interacción presencial con sus compañeros de trabajo; dificultad de desconexión digital, no existiendo diferenciación clara entre el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio; falta de espacio físico adecuado para desarrollar su actividad: una habituación específica, con escritorio, silla ergonómica o buena iluminación; o problemas de salud a consecuencia de mala postura o la salud mental.

En segundo lugar, está el teletrabajo en centros de teletrabajo o en “telecentros”. Esta modalidad consiste en acudir a lugares orientados a profesionales, que tienen recursos compartidos y con medios informáticos y de telecomunicación necesarios para llevar a cabo su actividad laboral. A diferencia de la anterior modalidad, sí que es necesario un desplazamiento a estos lugares de trabajo, si bien son desplazamientos cortos, dado que son

⁷² PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 39.

oficinas que suelen estar localizadas cerca de sus domicilios: en la periferia de las ciudades grandes o en zonas rurales⁷³.

Hay que tener en cuenta que, si bien estos lugares de trabajo están disponibles para todo tipo de empresas, están especialmente dirigidos a las pequeñas o medianas empresas (PYMES) o trabajadores autónomos, dado que, a diferencia de las grandes empresas, tienen mayor dificultad de acceder a medios tecnológicos y de información o herramientas digitales debido al alto coste que supone en muchas ocasiones⁷⁴.

A pesar de las ventajas de acudir a esta modalidad de teletrabajo, existen claros problemas, sobre todo de coordinación: dado que existen medios finitos y a su vez son de uso compartido, debe haber una necesaria coordinación entre los diferentes profesionales en su uso, debido a que en caso de necesitar alguno de estos recursos, podría estar usándolo otro profesional. Además, surgen también claros problemas de confidencialidad de la información empresarial al estar en espacios comunes y al hacer uso de medios de uso no exclusivo.

En tercer y último lugar, estaría la modalidad de teletrabajo itinerante o nómada. En estos casos no existe un lugar de trabajo preestablecido, realizando su actividad laboral desde diferentes ubicaciones, suponiendo movilidad continua, en muchas ocasiones mientras están viajando. Esta modalidad implica necesariamente que el trabajador tiene que estar dotado de equipamiento informático y tecnologías de comunicación portátiles, además de tener una conexión a internet estable y acceso a la base de datos de la empresa con el objetivo que el trabajador pueda desarrollar su actividad cómodamente desde cualquier lugar⁷⁵.

Al igual que las otras modalidades de teletrabajo, ésta, si bien tiene ventajas, también tiene inconvenientes, como pueden ser el control del horario laboral (si bien existe la ventaja de flexibilidad horario, a su vez supone la dificultad de tener una rutina estable corriendo el

⁷³ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 39 – 40.

PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 40.

⁷⁵ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 41.

riesgo de no poder diferenciar claramente entre las horas de trabajo y las horas de ocio dificultando la desconexión digital), problemas de conexión a la red (debido a que la ejecución de la actividad laboral, como hemos dicho, en parte depende de la conexión estable a internet, existe una gran posibilidad de perder la conectividad y dificultar la realización de su trabajo al estar desconectado, sin olvidar los posibles problemas de ciberseguridad al usar redes de conexión a internet públicas), además de ocasionar en muchos casos inestabilidad laboral (en muchas ocasiones son trabajadores autónomos que, si bien pueden tener multitud de clientes, supone una inestabilidad al variar sus ingresos de un mes a otro).

Habiendo terminado con las modalidades de teletrabajo según el lugar de realización, pasaremos a analizar, lo que la autora denomina, la tipología de teletrabajo según el tipo de tecnología utilizado para poder estar en contacto con la empresa y transmitir la información necesaria para el correcto desarrollo de su actividad.

En primer lugar, podemos hablar del teletrabajo *off-line* o desconectado. Como podemos deducir el propio nombre de la modalidad, el teletrabajador presta sus servicios sin que exista una conexión directa con el sistema de la empresa⁷⁶. Debido a la ausencia de esa conexión, el teletrabajador recibe las ordenes e instrucciones necesarias para poder realizar su trabajo y, una vez terminado, remitiendo el resultado a la empresa por cualquiera de los medios o soportes tecnológicos que hayan acordado, que pueden ser tanto el clásico correo postal como medios más modernos: un puerto USB o plataformas informáticas como WeTransfer⁷⁷. Un ejemplo de trabajadores desconectados pueden ser los trabajadores *freelance*, debido a que en la mayoría de las veces suelen estar contratados por parte de una empresa para la realización de un proyecto específico y dicha empresa tiene especial interés en el resultado final, no tanto cómo se ha llegado hasta ese resultado.

⁷⁶ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 24. Sin embargo, también habla al respecto PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 41 – 42.

⁷⁷ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 24.

La segunda modalidad es el teletrabajo *on-line* o conectado. Esta modalidad es la opuesta a la anterior, es decir, la prestación laboral se realiza habiendo una conexión directa con el sistema de la empresa, haciendo llegar el resultado final de su trabajo por esos medios⁷⁸.

En esta modalidad el trabajador no tiene que estar conectado permanentemente a internet⁷⁹. A mi parecer resulta lógico dado que dicha conexión podría depender de las tareas que tiene que desarrollar el trabajador, pues, si bien existen actividades que implican necesariamente tener que estar conectado debida la necesidad de acceder a datos y estar en contacto con otros trabajadores, existen otras tareas que se podrían desarrollar perfectamente sin dicha conexión.

A su vez MARTÍN-POZUELO LÓPEZ distingue otros dos subtipos de teletrabajo: (1) el teletrabajo *one way line* o en sentido único; y (2) el teletrabajo *two way line* o interactivo.

En cuanto al primer subtipo, el teletrabajo en sentido único supone una comunicación unilateral: la empresa recibe el trabajo realizado por el trabajador, pero sin controlar la manera de realizar dicha tarea⁸⁰. Un ejemplo de esta modalidad serían los creadores de contenido o *influencer*, pues suben el resultado de su trabajo (una campaña publicitaria, por ejemplo) a diferentes plataformas digitales (por ejemplo, YouTube o Instagram), sin una supervisión directa por parte de la empresa que los haya contratado.

En cuanto al segundo subtipo, el teletrabajo interactivo, a diferencia del anterior, sí que haya uso de una red de telecomunicaciones que permita la comunicación trabajador – empresa, facilitando una comunicación bidireccional y posibilitando un flujo contante de información, pudiendo ser incluso en tiempo real⁸¹. Esta modalidad permite que el teletrabajador preste su actividad laboral prácticamente en las mismas condiciones que los

⁷⁸ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 24.

⁷⁹ Ibidem. pág. 24.

⁸⁰ Ibidem. pág. 25.

⁸¹ Ibidem. pág. 25.

trabajadores presenciales y facilita que el empresario ejerza su poder de dirección en las mismas condiciones que si estuviera presente físicamente en la oficina⁸².

Se trata de una modalidad que está ampliamente extendida hoy en día, debido a que el uso de plataformas de telecomunicación como Zoom, Microsoft Teams o Slack permiten que los teletrabajadores puedan desarrollar su actividad laboral en las mismas condiciones que si las realizan desde la oficina, facilitando incluso que además de comunicarse de forma escrita también se pueda ver y oír al trabajador desde la comodidad del lugar elegido por el mismo. Un ejemplo podrían ser los teletrabajadores pertenecientes al sector IT, siendo un sector que utiliza ampliamente el teletrabajo en remoto y sus trabajadores se comunican principalmente a través de estas plataformas tanto con el empresario como los diferentes compañeros de trabajo.

Expuestas todas diferentes modalidades, si bien estas son las modalidades típicas, se pueden combinar entre sí, combinando dichas modalidades incluso con la modalidad presencial en los locales de la empresa, dado que, como ya veníamos diciendo más arriba en el presente trabajo, no es necesario que la totalidad de la jornada se realice fuera de las oficinas de la empresa para que estemos hablando propiamente de teletrabajo⁸³. La elección de una u otra modalidad podría depender de la conexión a internet existente y del diferente grado de control por parte de la empresa.

⁸² SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 25.

⁸³ *Ibidem.* págs. 23 y 26.

3. REGULACIÓN INTERNACIONAL DEL TELETRABAJO Y SU INSUFICIENTE NORMATIVA EN ESPAÑA HASTA EL REAL DECRETO – LEY 28/2020, DE 22 DE SEPTIEMBRE

El estudio del presente apartado se centrará en la exposición de la escasa regulación existente sobre el teletrabajo prevista en el antiguo artículo 13.1 ET⁸⁴, en relación con el trabajo a domicilio, artículo que dispone que *“tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”*. Este artículo vio modificada su redacción con la Ley de la Reforma Laboral de 2012⁸⁵, pasando a rezar lo siguiente: *“tendrá la consideración a trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa”*.

A partir del tenor literal de estos preceptos, se comprueba que en un principio el precepto se refería únicamente al trabajo a domicilio, pero con la nueva redacción ofrecida por la Reforma Laboral, se regula por primera vez el teletrabajo o, mejor dicho, el trabajo a distancia, contemplándose, además del trabajo en domicilio, el trabajo desde cualquier lugar elegido libremente por el trabajador (lo cual se parece mucho a la redacción del artículo 2 a) de la LTD).

Si bien la regulación nacional viene siendo más bien escasa, como ya hemos mencionado en alguna ocasión, necesariamente nos tenemos que referir también a la regulación internacional al respecto, al existir diversos Convenios y Recomendaciones sobre el trabajo a distancia por parte de la OIT, y la normativa europea, al formar parte del acervo de la Unión Europea, teniendo un papel protagonista el AMET.

⁸⁴ En la redacción dispuesta por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&b=25&tn=1&p=20120211#a13>.

⁸⁵ La Reforma Laboral de 2012 fue introducida mediante el Real Decreto – ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

En consecuencia, no podemos dejar pasar la oportunidad de analizar en el presente trabajo el actual marco normativo del teletrabajo tras la crisis sanitaria en nuestro país bajo la nueva LTD. Por tanto, realizaremos un recorrido de la regulación del teletrabajo hasta, lo que podemos considerar, la primera regulación del teletrabajo: el Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, porque lo aquí dispuesto conmina a empresario y trabajador a un sistema de organización productivo alternativo, como es el trabajo no presencial, que atendió en su primera aplicación a las recomendaciones efectuadas por las autoridades sanitarias en tiempos de pandemia⁸⁶.

3.1. Normativa internacional y comunitaria sobre el trabajo a distancia.

Existen multitud de Convenios y Recomendaciones por parte de la OIT sobre el trabajo a domicilio o el trabajo a distancia, si bien cabe mencionar que ninguno de ellos se refiriere específicamente al teletrabajo como tal⁸⁷. Sin embargo, hay que recordar lo que ya veníamos diciendo anteriormente: se trata de una especie del trabajo a distancia.

Los únicos que regulan concretamente el trabajo a domicilio son el Convenio sobre el trabajo a domicilio núm. 177, de 20 de junio de 1996⁸⁸, y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio núm. 184, 20 de junio de 1996⁸⁹. Sin embargo, existen otros Convenios y Recomendaciones de la OIT que se refieren al trabajo a domicilio o al trabajo a distancia, pero se refieren a los mismos de manera marginal⁹⁰. Algunos de estos Convenios y Recomendaciones son los siguientes:

⁸⁶ DUEÑAS HERRERO, L. J.: “El derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica”, en *Los efectos horizontales de la Covid-19 sobre el sistema constitucional: estudios sobre la primera oleada* (BIGLINO, P. y DURÁN, J. F., dirs.), Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza, 2021, pág. 371.

⁸⁷ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 39.

⁸⁸https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322

⁸⁹https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=1000:12100:::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522

⁹⁰ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 39 – 40.

1. Convenio sobre los trabajadores migrantes núm. 97, de 1949.
2. Convenio sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos núm. 26, de 1928.
3. Convenio sobre protección de la maternidad núm. 103, de 1952.
4. Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares núm. 165, de 1981.
5. Recomendación sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos núm. 99, de 1955.
6. Recomendación sobre la transición de la economía informal núm. 204, de 2015.

Empezando por el Convenio núm. 177, dicho Convenio entró en vigor el 22 de abril de 2000, siendo ratificado hasta el momento por trece Estados, siendo España el último país en hacerlo el 25 de mayo de 2022, entrando en vigor un año después, el 25 de mayo de 2023⁹¹.

A los efectos del presente Convenio, se considerará “trabajador a domicilio”, aquel trabajo que se realiza en su domicilio u otro lugar elegido por este (distinto del centro de la empresa) a cambio de una remuneración con el objetivo de elaborar un producto o prestar un servicio (artículo 1 a)). No obstante, es importante señalar que quedan fuera de la aplicación del Convenio aquellos trabajadores que realizan su trabajo desde su domicilio de manera ocasional (artículo 1 b)). En cuanto a lo que entiende por “empleador”, se considera como tal toda persona física o jurídica que (de modo directo o como intermediario) otorgue trabajo a domicilio en nombre de su empresa (artículo 1 c)).

El presente Convenio tiene como objetivo promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y el resto de trabajadores asalariados (artículo 4.1). La igualdad de trato deberá fomentarse en los siguientes ámbitos (artículo 4.2): libertad sindical, igualdad y no discriminación en el empleo y en la ocupación, protección en materia de seguridad y salud

⁹¹https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-9763#:~:text=Art%C3%ADculo%203.,recurren%20a%20trabajadores%20a%20domicilio.

en el trabajo, la remuneración, la protección por la Seguridad Social, formación, edad mínima de admisión al empleo o al trabajo y la protección de la maternidad.

En virtud del artículo 3 del Convenio, *“todo Estado que lo haya ratificado debe adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas y, cuando las haya, con las organizaciones de los empleadores que recurren a trabajadores a domicilio”*.

Esta política nacional debe aplicarse *“por medio de legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente y compatible con la práctica nacional”* (artículo 5). Si bien, *“la legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio”* (artículo 7).

En nuestro país, a mi entender, para garantizar la igualdad de trato y no discriminación y la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la necesidad de una política nacional se encuentra cumplida con la promulgación de la LTD.

Por último, los Estados deberán prever un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacional, incluyendo las correspondientes sanciones, cuando proceda, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio e imponer una sanción, en caso de infracción de dicha legislación (artículo 9).

El Convenio núm. 177 se complementa por parte de la OIT por la Recomendación sobre el trabajo a domicilio núm. 184, de 20 de junio de 1996. Si bien el Convenio tienen un carácter vinculante para los Estados que lo ratifiquen y se adhieran a él, incorporando sus disposiciones en sus correspondientes legislaciones internas, la Recomendación, por lo contrario, carece de dicho carácter, limitándose a ofrecer meras directrices y surgencias con

el objetivo de complementar dicho Convenio. En consecuencia, además de no requerir la ratificación por parte de los Estados, tampoco tiene fuerza legal vinculante para los mismos⁹².

Pasando a analizar el objetivo de la Recomendación, consiste en ampliar y detallar las normas establecidas en el Convenio, que tienen el carácter de principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican. Por tanto, se establecen directrices de cómo implementar las normas del Convenio (igualdad de trato, seguridad social, acceso a formación, etc.), ofreciendo una clase de apoyo para los órganos internos de los Estados a la hora de adoptar sus propias normativas al respecto⁹³.

Por último, a mi parecer parece interesante resaltar la expresa mención que realiza la Recomendación al derecho sindical (concretamente al diálogo social) y a la negociación colectiva en su artículo 3. La OIT ha querido concretar, después de establecer la necesidad de designar una o varias autoridades para la definición y aplicación de la legislación interna sobre el tema, la clara preferencia por la participación de órganos tripartitos (Estado, organizaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores) y de organizaciones sindicales (organizaciones de empresarios y organizaciones de trabajadores) en la realización de dicha labor. Es más, de forma residual, también ha contemplado que, si lo anterior no fuera posible, se debe adoptar un sistema o método que facilite el conocimiento de las opiniones de los trabajadores sobre la normativa. Es más, partiendo del tenor literal de dicho artículo, en mi opinión se contempla la postura de la OIT de abogar por el diálogo social con el fin último de fomentar el consenso y participación de los empresarios y los trabajadores en temas laborales, como es la creación y aplicación de la legislación nacional sobre el trabajo a distancia, además de fomentar, a su vez, la negociación colectiva entre empresarios y trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y resolver sus conflictos mediante la adopción de convenios.

⁹² <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

⁹³ <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo/convenios-protocolos-y-recomendaciones>

Los Convenios y Recomendaciones por parte de la OIT no dejan de tener críticas por parte de la doctrina. Al respecto debemos ofrecer las consideraciones aportadas por parte de SALA FRANCO⁹⁴, cuya opinión comparto completamente.

Tanto el Convenio como la Recomendación se refieren al “trabajo a domicilio”, pero por su articulado se deduce que de lo que hablan es del “trabajo a distancia”, debido a que junto al trabajo a domicilio se incluye también el trabajo desde cualquier lugar libremente designado por el trabajo y distinto del centro de la empresa⁹⁵. En consecuencia, en base a esta consideración, se podría incluir también el teletrabajo, opción que por olvido u omisión no se ha incluido. A su vez, dicha omisión ocasiona la falta de tratamiento específico del teletrabajo, al tratar de manera genérica el trabajo a domicilio o, si se quiere, el trabajo a distancia, tratamiento necesario al tener el teletrabajo un claro elemento tecnológico y no contemplar realidades como el teletrabajo transnacional, que por no contemplarse no significa que dejan de existir y necesitar una normativa al respecto al ser cada vez más común la contratación por parte de las empresas de trabajadores que se encuentran en un país distinto que el centro empresarial⁹⁶.

En cuanto a la equiparación de derechos entre los trabajadores a domicilio y los trabajadores presenciales en los centros de la empresa, el autor critica que dicha equiparación no se realice en el tratamiento del salario mínimo, limitándose a establecer la necesidad de fijar “*tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales*” (artículo 13 Recomendación núm. 184)⁹⁷.

A su vez, SALA FRANCO tampoco existe un reconocimiento de la voluntariedad del trabajo a distancia (y la correspondiente reversibilidad) y del derecho del trabajador al respeto

⁹⁴ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 52-54.

⁹⁵ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 53.

⁹⁶ Ibidem. pág. 54.

⁹⁷ Ibidem. pág. 53.

de su privacidad (desconexión digital) y el correlativo derecho de secreto de empresa, además del derecho de autogestionar su tiempo de trabajo y el control empresarial⁹⁸.

Por último, critica que la normativa internacional menciona únicamente a los trabajadores por cuenta ajena, dejando de lado a los trabajadores autónomos, hecho que deja fuera a gran parte de los trabajadores a distancia, pues, tal y como resalta también USHAKOVA⁹⁹, gran parte del teletrabajo se realiza por trabajadores por cuenta propia o autónomos. No obstante, aquí debemos decir que nuestra normativa nacional también los deja fuera, como hemos visto más arriba.

Expuesta la normativa internacional, necesariamente tenemos que hablar de la normativa comunitaria al formar parte del acervo normativo europeo. Concretamente tenemos que hablar del AMET.

El AMET¹⁰⁰ fue firmado el 23 de mayo de 2002 como fruto del dialogo social por parte de los siguientes interlocutores sociales: Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP), siendo revisado en 2009 con el objetivo dar seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea¹⁰¹.

La novedosa LTD hace clara referencia y se remite en su Exposición de Motivos al Acuerdo, entendiendo que el teletrabajo se entiende como “*un medio para modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicios públicos, y para dar una mayor*

⁹⁸ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 53.

⁹⁹ USHAKOVA, T.: “El derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿Una regulación superada o todavía aplicable?”, Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo, pág. 16. Citado por SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 53.

¹⁰⁰ <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=10418&langId=en>

¹⁰¹ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 54.

autonomía en la realización de sus tareas a las personas trabajadoras”. Concretamente, se considera que constituye “tanto una forma de modernizar la organización del trabajo para las empresas y organizaciones de servicio público, como una forma de conciliar el trabajo y la vida social por parte de los trabajadores, que les proporcione una mayor autonomía en la realización de sus tareas”¹⁰².

Nuestro país incorpora el AMET a través del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 30 de enero de 2003¹⁰³, considerando que es “un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en relación con el teletrabajo”¹⁰⁴. Es más, algunos de los criterios del Acuerdo pueden ser “utilizados por las empresas y por los trabajadores y sus representantes como base para mantener el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad, así como para mejorar la productividad de las empresas”¹⁰⁵, criterios que están relacionados con el carácter voluntario y la igualdad de derechos del teletrabajador respecto al resto de trabajadores presenciales.

En los posteriores Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de 2005¹⁰⁶ y 2007¹⁰⁷ se sigue la misma tendencia “reiterándose la importancia del teletrabajo como una de las formas innovadoras de organización y de ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las nuevas tecnologías”¹⁰⁸.

Así, pues, el objetivo final del Acuerdo era “elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a estos y a las empresas”¹⁰⁹. Por tanto, “el acuerdo otorga a las personas

¹⁰² SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”, *ob. cit.*, pág. 43.

¹⁰³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-3826

¹⁰⁴ Véase el Capítulo VII: “El teletrabajo: Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” de la Resolución de 31 de enero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003 (ANC 2003).

¹⁰⁵ *Ibidem*.

¹⁰⁶ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-4382>

¹⁰⁷ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-3985>

¹⁰⁸ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 43.

¹⁰⁹ Véase la Exposición de Motivos I. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

*trabajadoras a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa*¹¹⁰, algo que ya se venía estableciendo por parte de la OIT.

En el presente Acuerdo se define el teletrabajo como *“una forma de organización o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral, en la que un trabajo que también habría podido realizarse en los locales de la empresa, se ejecuta habitualmente fuera de estos”*¹¹¹. Se trata el trabajo a distancia de manera amplia, contemplando las diferentes modalidades posibles, sin limitarse únicamente al trabajo a domicilio¹¹². Al respecto podemos traer a colación la crítica de SALA FRANCO sobre la normativa internacional¹¹³, que ésta a diferencia de aquella sí que incluye específicamente al teletrabajo al contemplar el uso de tecnologías de la información.

En el Acuerdo se resaltan una serie de ámbitos clave al tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo, concretamente las siguientes: 1) el carácter voluntario del teletrabajo; 2) la igualdad de derechos de las personas teletrabajadoras en relación a las que desarrollan su actividad en el establecimiento de la empresa, con una mención expresa a su derecho a la formación y a la carrera profesional, o al pleno ejercicio de sus derechos colectivos; 3) la dotación de equipos; 4) la seguridad y la salud, especificando la aplicación íntegra de la normativa europea sobre la materia y al responsabilidad empresarial correspondiente; y 5) la gestión de la organización del trabajo por parte de la persona teletrabajadora, en el marco de la legislación y convenios colectivos aplicables¹¹⁴.

En criterios de SALA FRANCO, el AMET resulta fuertemente criticada por la doctrina, *“tanto por su eficacia jurídica obligacional como por su poco ambicioso contenido”*¹¹⁵. Por su parte, dicho autor entiende que *“la eficacia jurídica de este Acuerdo Marco es realmente débil, por cuanto no tiene una*

¹¹⁰ Véase la Exposición de Motivos I. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¹¹¹ Ibidem.

¹¹² GODINO REYES, M.: *“La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo”*. Francis Lefebvre (2020), pág. 10.

¹¹³ Véase la página 35 del presente trabajo.

¹¹⁴ Véase la Exposición de Motivos I. Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¹¹⁵ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 59.

*eficacia jurídica normativa sino obligacional*¹¹⁶, teniendo como consecuencia la ausencia de la capacidad del Acuerdo a generar efectos generales o *erga omnes*, limitándose a tener efectos jurídicos *inter partes*, es decir, entre aquellas personas que hayan suscrito el Acuerdo. Sin embargo, en lugar de pedir a la UE que otorgue eficacia normativa al Acuerdo, los interlocutores sociales han optado por establecer en la cláusula 12¹¹⁷ la posibilidad de implementar el presente Acuerdo según “*los procedimientos y prácticas específicos de la gestión y el trabajo en los Estados miembros*” en el plazo de tres años, posibilidad que se contempla por el artículo 155.2 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE)^{118 119}.

Además de criticar la eficacia jurídica de la norma, de igual manera critica la regulación específica que realiza de la voluntariedad que caracteriza el teletrabajo, pues entiende que “*no resulta completa en cuanto que la reversibilidad del teletrabajo cuando éste no se ha pactado inicialmente queda sometida no solo al acuerdo individual sino también al convenio colectivo*”, por tanto, se trataría de “*una verdadera y propia novación contractual que deberían exigir siempre el acuerdo individual entre empleador y teletrabajador*”¹²⁰.

¹¹⁶ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 58.

¹¹⁷ La cláusula 12 establece (traducido al español: traducción propia): “*En el contexto del artículo 139 del Tratado, el presente acuerdo marco europeo será implementado por los miembros de UNICE/UEAPME, CEEP y ETUC (y del comité de enlace EUROCADRES/CES) de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicos de la gestión y de los trabajos en los Estados miembros. Esta implementación se llevará a cabo dentro de los tres años siguientes a la fecha de firma del presente acuerdo. Las organizaciones miembros informarán sobre la aplicación del presente acuerdo a un grupo ad hoc creado por las partes firmantes, bajo la responsabilidad del comité de diálogo social. Este grupo ad hoc elaborará un informe conjunto sobre las medidas de aplicación adoptadas. Este informe se elaborará en un plazo de cuatro años a partir de la firma del presente acuerdo. En caso de dudas sobre el contenido del presente acuerdo, las organizaciones miembros implicadas podrán dirigirse, por separado o conjuntamente, a las partes firmantes. Las partes firmantes revisarán el acuerdo cinco años después de la fecha de la firma, si así lo solicita una de ellas*”

¹¹⁸ Es el antiguo artículo 139 Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (TCE), rezando lo siguiente: “*2. La aplicación de los acuerdos celebrados a nivel de la Unión se realizará, ya sea según los procedimientos y prácticas propios de los interlocutores sociales y de los Estados miembros, ya sea, en los ámbitos sujetos al artículo 153, y a petición conjunta de las partes firmantes, sobre la base de una decisión del Consejo adoptada a propuesta de la Comisión. Se informará al Parlamento Europeo. El Consejo decidirá por unanimidad cuando el acuerdo en cuestión contenga una o más disposiciones relativas a alguno de los ámbitos para los que se requiera la unanimidad en virtud del apartado 2 del artículo 153*”.

¹¹⁹ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 58.

¹²⁰ Ibidem. pág. 59.

De la misma manera crítica, que “*la equiparación de los derechos colectivos con los trabajadores resulta excesivamente genérica*”, encontrando la dificultad de ejercer efectivamente algunos derechos colectivos¹²¹. Como ejemplos SALA FRANCO¹²² aporta el difícil ejercicio de los derechos de participación por parte de los teletrabajadores para cuyo fin es necesario estar adscrito a un centro de trabajo, lo cual, a mi juicio, es necesario para no perder el contacto directo con sus representantes legales, evitar la falta de comunicación o la dificultad de participar en las elecciones sindicales, de asambleas o de consultas. Otros ejemplos que aporta son los relativos a los derechos de negociación colectiva o de huelga. A mi entender, respecto al derecho de negociación, de la misma manera que los derechos anteriores, se dificulta su ejercicio al no estar presente en el centro de trabajo al limitarse el contacto con los representantes legales, no existiendo en la normativa cómo incluir estos teletrabajadores en las elecciones o procesos de consulta. En cuanto a la huelga, resulta obvio que la no presencia física de los trabajadores en la empresa podría producir la ausencia del efecto pretendido de la misma, diluyéndose el impacto visible pretendido al no poder reunirse de manera colectiva con el resto de trabajadores o hacer piquetes, característicos de este derecho.

3.2. El asentamiento del teletrabajo en España

En España, el teletrabajo se consideraba como algo marginal hasta la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia declarada en marzo de 2020 por la OMS, que es cuando se implementa la modalidad de trabajo a distancia desde el domicilio privado. En la Exposición de Motivos del Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19¹²³, se establece la necesidad de adoptar medidas de contención con el objetivo de evitar un impacto económico prolongado garantizando la continuidad de la actividad empresarial y las relaciones laborales a través del teletrabajo. Con ese fin “*las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del COVID-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la*

¹²¹ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 59.

¹²² Ibidem. pág. 59.

¹²³ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>

*modalidad del trabajo no presencial, en aquellos puestos en los que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por COVID-19*¹²⁴, recordando que gracias a los TIC's ello será posible.

El carácter marginal del teletrabajo puede deberse en parte a factores culturales, concretamente la cultura “*presencialista*” que tiene el tejido empresarial español, predominando la presencia física de los trabajadores en la oficina, resistiéndose al trabajo a distancia. Partiendo del informe de Sociedad Digital en España 2020-2021 de la Fundación Telefónica los directivos se muestran reacios hacia la adopción del teletrabajo al considerar que ponen en tela de juicio el compromiso y la lealtad hacia la empresa al no poder supervisar directamente a los trabajadores; por lo contrario, entienden que es una señal de entrega y sacrificio profesional cuando un trabajador pasa más horas de las que debería en la oficina y en lo que conocemos como “calentar la silla”¹²⁵.

Para confirmar esta hipótesis podemos acudir a los datos de la Encuesta de Población Activa¹²⁶ (en adelante, “EPA”) del Instituto Nacional de Estadística (“INE”, en lo sucesivo). Observando los datos llegamos a la conclusión de que las personas que normalmente trabajan desde casa¹²⁷ representan solo el 4,8% del total de ocupados en 2019 y los que ocasionalmente lo hacen representan un 3,5%. Al respecto debemos hacer una serie de matizaciones: 1) no existe la misma proporción de ocupados que trabajan desde casa (tanto de manera habitual como de manera ocasional) en todas las Comunidades Autónomas; 2) tampoco es la misma la proporción de mujeres que teletrabajan es la misma que la de hombres, pues si bien a nivel

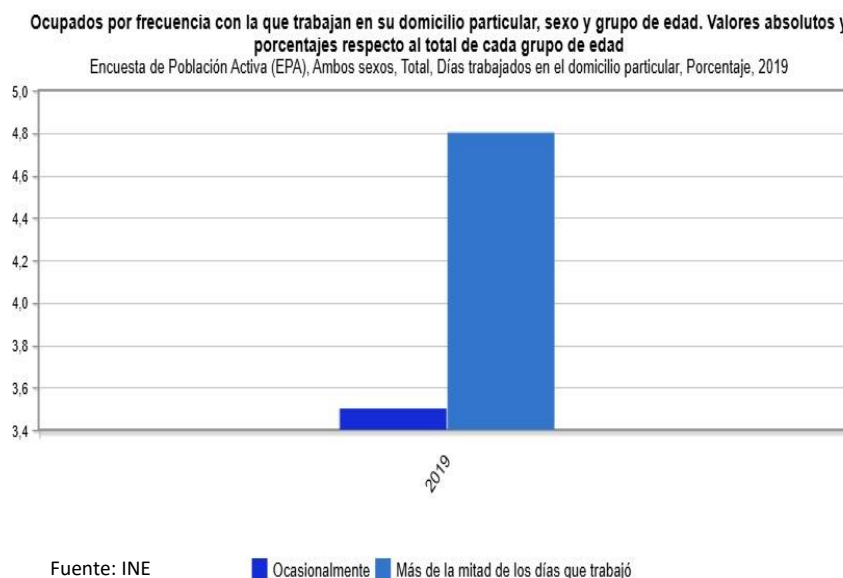
¹²⁴ Véase la Exposición de Motivos II. Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

¹²⁵ FUNDACIÓN TELEFÓNICA: “*Sociedad Digital en España 2020-2021*”. Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U. (2021), pág. 182.

¹²⁶ Podemos encontrar la encuesta en este enlace: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65747&L=0>. Sin embargo, el INE también ha hecho un Boletín Informativo sobre “El teletrabajo en España y la UE antes del COVID-19”: https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba.

¹²⁷ Por trabajadores que normalmente trabajan desde casa se considera a aquellos que al menos la mitad de los días trabaja desde el domicilio.

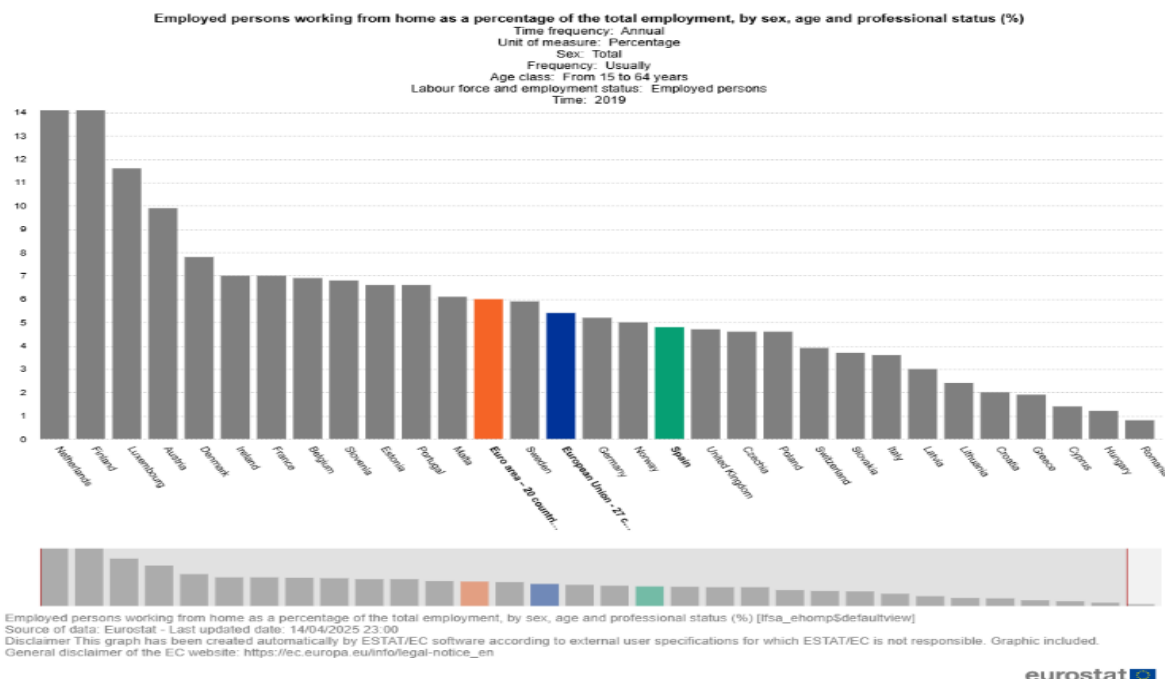
nacional los hombres superan a las mujeres¹²⁸, el porcentaje de mujeres en algunas Comunidades supera al de hombres.



En comparación con los países de nuestro entorno, según los datos de Eurostat¹²⁹, entre los trabajadores que normalmente teletrabajan, diversos Estados europeos en 2019 como Países Bajos (14,1%), Finlandia (14,1%) y Luxemburgo (11,6%) superan con creces a España, que únicamente alcanza un 4,8%. Además, en casi todos los países hay más mujeres que hombres que teletrabajan normalmente.

¹²⁸ En cuanto al porcentaje de trabajadores que trabajan de manera ocasional, el 4% del total son hombres frente al 2,9% de mujeres; mientras que en el caso de los trabajadores que normalmente teletrabajan, los hombres suponen un 4,9% del total y las mujeres un 4,7%.

¹²⁹ Eurostat (2019): lfsa_ehomp. Podemos ver la encuesta en el siguiente enlace: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en

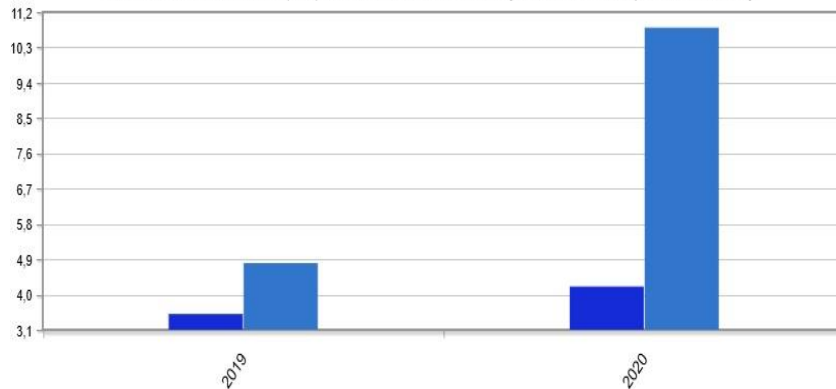


La pandemia provocó un cambio sustancial en la organización empresarial, impulsando el trabajo desde el domicilio¹³⁰ frente al trabajo presencial, como hemos dicho más arriba. Dicho cambio lo podemos observar en los datos proporcionados por la EPA. En España el porcentaje de trabajadores que normalmente teletrabajan creció en 2020 hasta alcanzar el 10,8%, aumentando en menor medida entre aquellos que lo hacen de manera ocasional: suben de 3,5% en 2019 a 4,2% en 2020.

¹³⁰ Como a lo largo de este trabajo estamos viendo, si bien el domicilio es el lugar elegido por los trabajadores como alternativo al centro de trabajo, el trabajador puede teletrabajar desde el lugar que libremente designe, que no necesariamente coincide con el domicilio privado.

Ocupados por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular, sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto al total de cada grupo de edad

Encuesta de Población Activa (EPA), Ambos sexos, Total, Días trabajados en el domicilio particular, Porcentaje



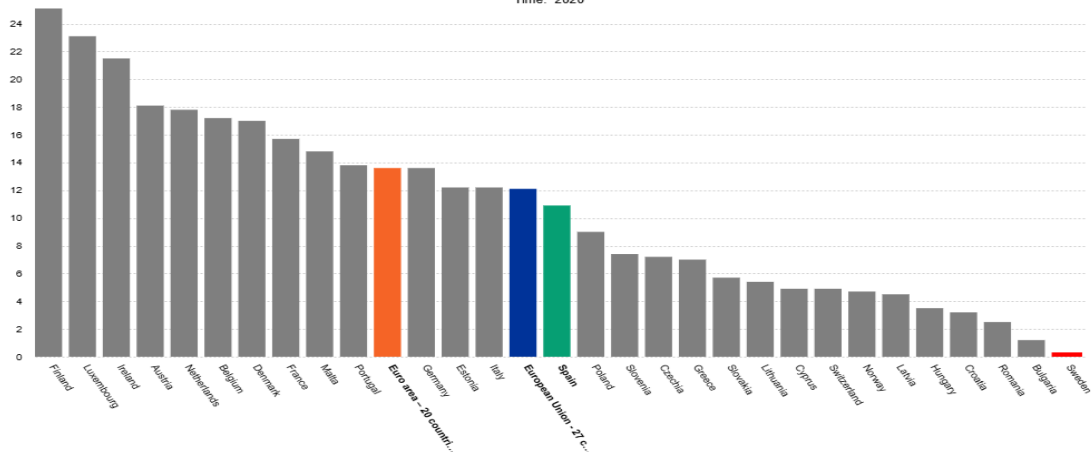
Fuente: INE

■ Ocasionalmente ■ Más de la mitad de los días que trabajó

En comparación con nuestros países vecinos, España sigue por debajo de la media europea (UE-27: 12,1%), pues, según datos de la *Labour force survey* del Eurostat, países como Finlandia (25,1%), Luxemburgo (23,1%), Irlanda (21,5%), Austria (18,1%) y Países Bajos (17,8%) superan con creces a España (10,9%).

Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)

Time frequency: Annual
Unit of measure: Percentage
Sex: Total
Frequency: Usually
Age class: From 15 to 64 years
Labour force and employment status: Employed persons
Time: 2020



Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [Ifsa_ehomp\$defaultview]

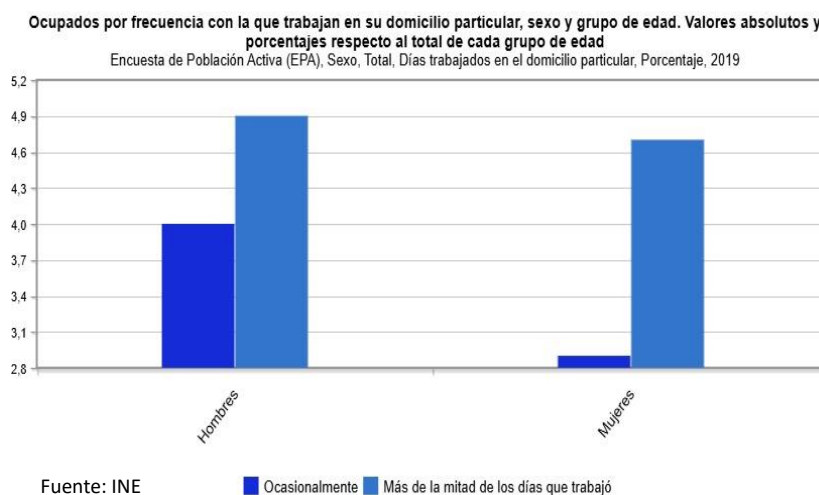
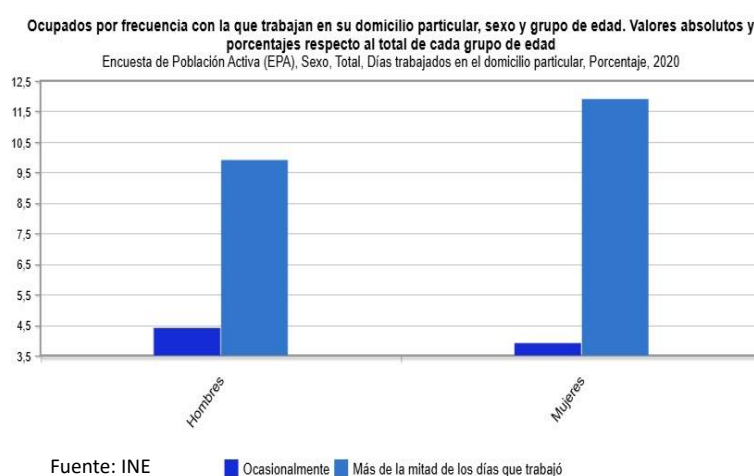
Source of data: Eurostat - Last updated date: 14/04/2025 23:00

Disclaimer: This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible. Graphic included.

General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en

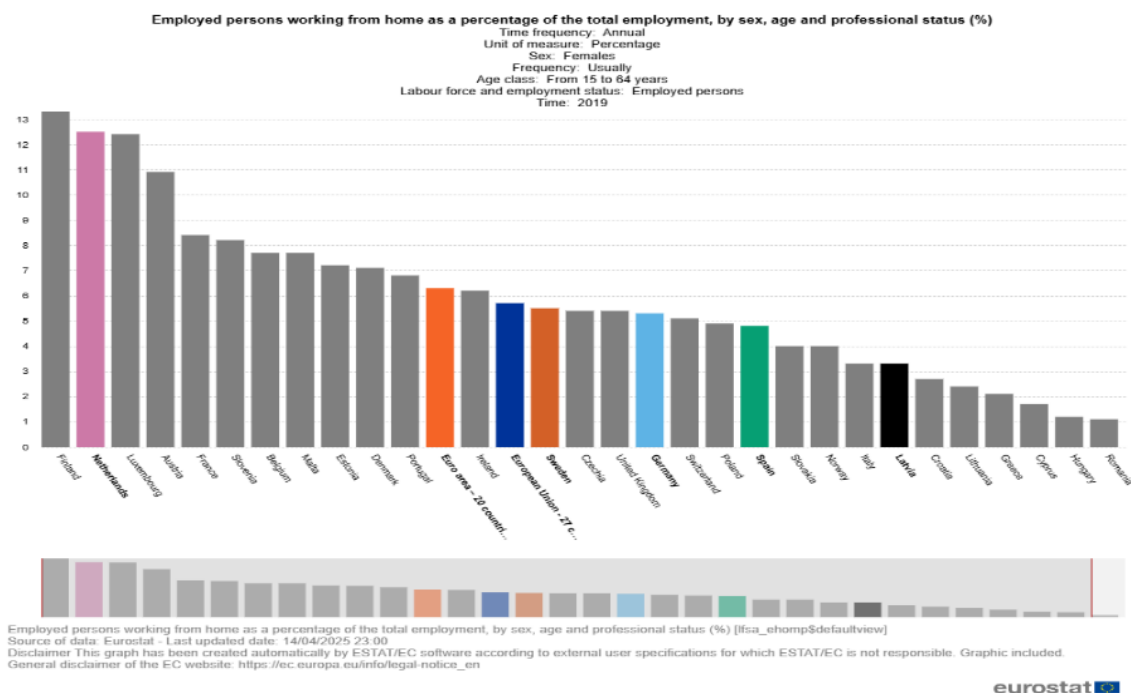
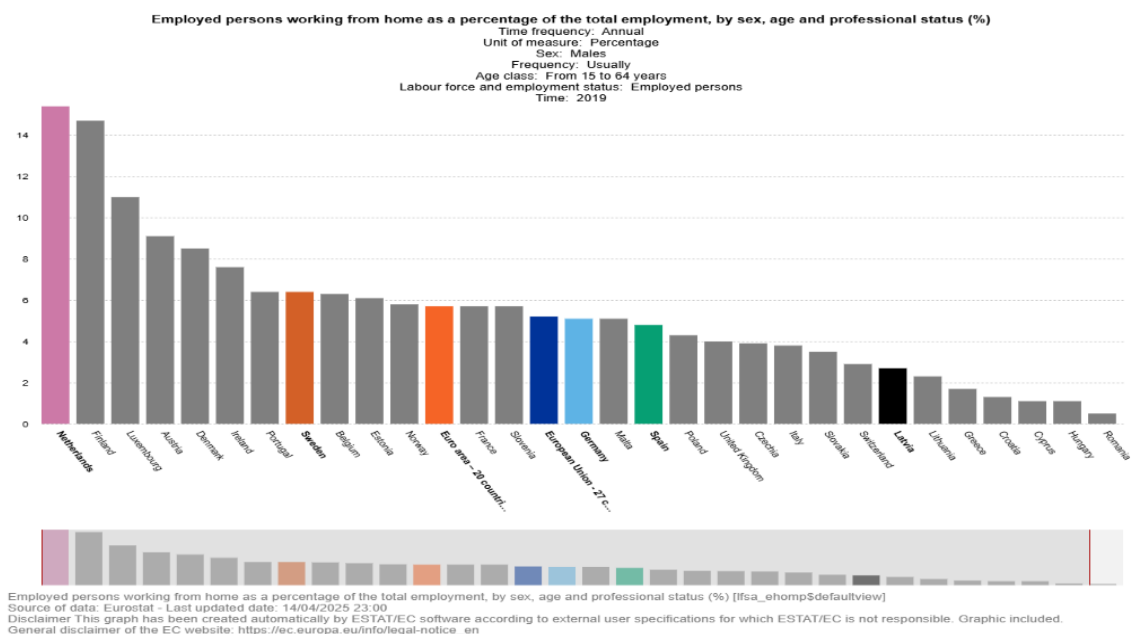
eurostat

Respecto a la diferencia de proporción entre hombres y mujeres, existe un claro sesgo femenino tanto a nivel nacional como a nivel europeo, es decir, son más las mujeres las que trabajan desde el domicilio particular que los hombres, si bien existen excepciones: en los Países Bajos, Alemania, Suecia y Letonia los hombres teletrabajan más que las mujeres. En el caso de España, la proporción de mujeres que normalmente teletrabaja ha pasado de ser en 2019 el 4,7% a ser en 2020 el 11,9% frente a los hombres, que han pasado de ser en 2019 el 4,9% a ser en 2020 el 9,9%, suponiendo una diferencia de 2 puntos.



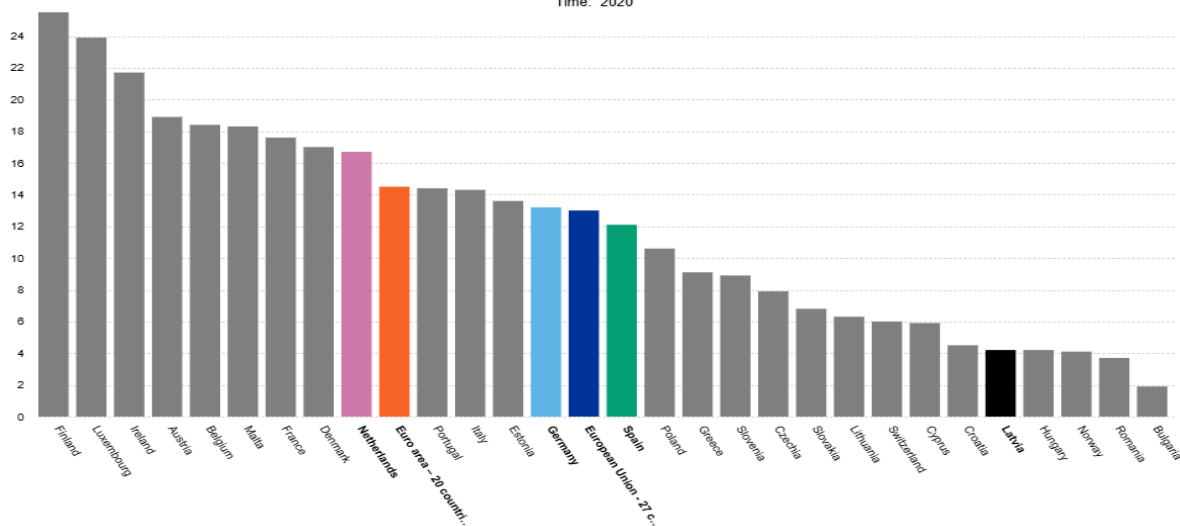
Esta diferencia entre mujeres y hombres es superior a la media en la Unión Europea, pues las mujeres que normalmente teletrabajan pasan de ser en 2019 el 5,7% a ser en 2020 el

13%, superando a los hombres que pasan de ser el 5,2% en 2019 a ser en 2020 el 11,2%, habiendo una diferencia de 1,8 puntos.



Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)

Time frequency: Annual
Unit of measure: Percentage
Sex: Females
Frequency: Usually
Age class: From 15 to 64 years
Labour force and employment status: Employed persons
Time: 2020

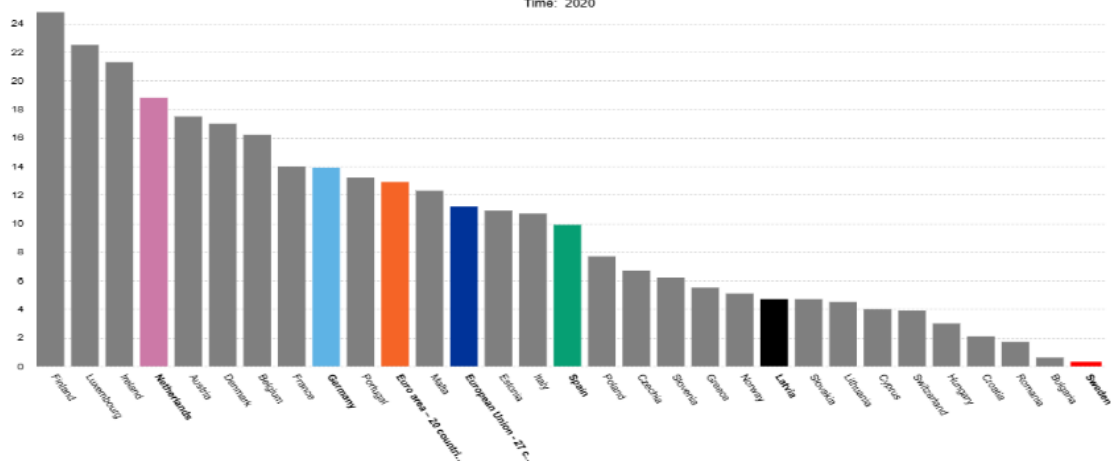


Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [Ifsa_ehomp\$defaultview]
Source of data: Eurostat - Last updated date: 14/04/2025 23:00
Disclaimer This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible. Graphic included.
General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en

eurostat

Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%)

Time frequency: Annual
Unit of measure: Percentage
Sex: Males
Frequency: Usually
Age class: From 15 to 64 years
Labour force and employment status: Employed persons
Time: 2020



Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status (%) [Ifsa_ehomp\$defaultview]
Source of data: Eurostat - Last updated date: 14/04/2025 23:00
Disclaimer This graph has been created automatically by ESTAT/EC software according to external user specifications for which ESTAT/EC is not responsible. Graphic included.
General disclaimer of the EC website: https://ec.europa.eu/info/legal-notice_en

eurostat

Durante la crisis sanitaria el teletrabajo ha resultado ser la herramienta más eficaz para garantizar el mantenimiento del empleo y, en consecuencia, de la actividad económica, a la vez de frenar la expansión del virus. Cabe decir que en los últimos años se ha observado un crecimiento moderado del teletrabajo en la población (partiendo de los datos de la EPA), si bien la pandemia ha reforzado esta tendencia normalizando el trabajo a distancia, incluso configurándose como preferente.

Este giro organizacional supone que *“a los retos que ya se planteaban en el ámbito laboral español (tasas de temporalidad, riesgos de pobreza salarial, precariedad laboral y una fuerte segmentación), se suman nuevos desafíos que obligan a afrontar los cambios post-COVID-19 en los procesos de globalización y digitalización, y el uso de fórmulas eficaces de incremento de la productividad que aumenten la calidad en el empleo y reduzcan la existencia de brechas salariales y profesionales”*¹³¹, reto que ya tenía nuestro país pero que se ha acelerado con la pandemia. El Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI) de la Comisión Europea¹³² que analiza la digitalización en los países en la Unión Europea en 2020 sitúa a España en el puesto 11 de los 28 Estados miembros de la Unión Europea y en el puesto 2 en materia de servicios públicos digitales. Sin embargo, nuestro país no está muy bien situado en capital humano e integración de la tecnología digital en comparación con nuestros vecinos, si bien ha mejorado respecto al año anterior pasando del puesto 17 al 16 en 2020. Por último, la integración de la tecnología digital iguala a la media de Europa.

Podemos complementar este índice con los datos aportados por la EPA¹³³. En 2019, el 75,2% de las empresas con 10 o más trabajadores en España tienen conexión a Internet y proporcionan a sus empleados dispositivos para uso empresarial. Sin embargo, de media solamente el 30% de los empleados de estas empresas se benefician de estos dispositivos (porcentaje que aumenta a 62,7% en las empresas del sector TIC). Estos datos empeoran si

¹³¹ Exposición de Motivos II. Real Decreto - ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

¹³² Índice DESI obtenido en: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/es/node/924>

¹³³ Datos obtenidos del siguiente informe del INE:

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INECifrasINE_C&cid=1259952649680&p=1254735116567&pagename=ProductosYServicios%2FINECifrasINE_C%2FPYSDetalleCifrasINE#arriba.

tenemos en cuenta las empresas de menos de 10 trabajadores: únicamente el 53,3% de las empresas proporcionan a sus empleados dispositivos para uso empresarial, de los cuales solamente el 33,4% de los empleados las utilizan. No tenemos que olvidar que España es un país en el que la mayoría del tejido empresarial está formado por pequeña y mediana empresa (PYMES), lo cual supone que la mayoría de las empresas carecen de herramientas adecuadas para poder desarrollar su trabajo de manera remota. Todo ello ha supuesto un esfuerzo por parte de las empresas para poder digitalizarse y por parte de los trabajadores para desarrollar sus habilidades digitales y aprender a utilizar las nuevas herramientas digitales.

El principal argumento en defensa del teletrabajo es el aumento de la productividad del trabajador. Según un estudio de la Universidad de Stanford de 2015 sobre el sector turístico queda probado que el teletrabajador mejora su rendimiento en un 13%, aumentando a 22% en aquellos casos en los que el teletrabajo es voluntario. Este aumento de la productividad supone a su vez una menor tasa de rotación entre los empleados, evitando lo que venimos conociendo como “puertas giratorias”, reduciendo el correspondiente gasto en personal para la empresa al no tener que seleccionar y formar a un nuevo empleado en ese puesto de trabajo. A lo anterior hay que añadir el indudable beneficio que supone para la empresa la reducción de los costes de mantenimiento de la oficina en comparación con los costes que supone tener a una persona trabajando desde su domicilio¹³⁴.

Acudiendo al anteriormente mencionado informe de la Fundación Telefónica, durante la crisis del COVID-19, solamente el 23,8% de los trabajadores declararon tener algún tipo de dificultad para poder realizar su trabajo, siendo la principal dificultad no disponer de internet suficiente (54,5%) acompañada con la dificultad de compaginar la vida profesional y familiar en un mismo espacio (35,8%), siendo más acentuada para las mujeres (44,2%) que para los hombres (27%). Además, destaca también la falta de capacidad para utilizar las herramientas del teletrabajo (19%). Sin embargo, a pesar de estas dificultades, los trabajadores que han podido teletrabajar se han mostrado altamente satisfechos (84,1%)¹³⁵.

¹³⁴ FUNDACIÓN TELEFÓNICA, *ob. cit.*, pág. 182.

¹³⁵ Ibidem. pág. 185.

En el ámbito normativo, la existencia de nuevos entornos laborales, como es el teletrabajo, produce la necesidad de una respuesta por parte de las instituciones gubernamentales que garantice la seguridad jurídica en las relaciones laborales de los trabajadores y puedan alcanzar la máxima productividad.

En la Unión Europea se firma el AMET en el año 2002 por los interlocutores sociales fruto del dialogo social, revisado en el año 2009, con el objetivo de dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la Unión Europea, como ya hemos dicho antes en el presente trabajo¹³⁶. Se trata del primer acuerdo sobre el tema y establece las condiciones laborales de los teletrabajadores, siendo, por tanto, el fin principal *“elaborar un marco general a escala europea sobre las condiciones laborales de teletrabajadoras y teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad que son comunes a los empresarios y los trabajadores. El Acuerdo otorga a las personas trabajadores a distancia la misma protección global que a las que ejercen sus actividades en los locales de la empresa”*¹³⁷. Este acuerdo no tiene eficacia jurídica normativa para los Estados miembros, sin embargo, muchos Estados lo han utilizado para poder elaborar su propia normativa al respecto.

En nuestro país, ya se venía contemplando en el artículo 13 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores¹³⁸, donde se regulaba el tradicional trabajo a domicilio, no siendo hasta la reforma elaborada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral¹³⁹, cuando se elabora la primera regulación legal del trabajo a distancia modificando el tradicional artículo 13 del ET para dar cabida al trabajo a distancia en el uso intensivo de las nuevas tecnologías. Sin embargo, el artículo 13 del ET resultaba insuficiente para dar cabida a las peculiaridades y especificidades del teletrabajo.

¹³⁶ Véase la página 36 del presente trabajo.

¹³⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

¹³⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-7730&b=25&tn=1&p=19950329#a13>

¹³⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Con la crisis sanitaria del COVID-19, con el Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, como ya veníamos diciendo anteriormente, se instauró el teletrabajo como preferente para dar respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia adoptadas por parte del Gobierno del país, siendo una necesidad inminente la creación de una normativa completa y suficiente que regulará esta nueva situación.

Será con el Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia¹⁴⁰, cuando se establezca una legislación específica, fruto del dialogo social. El objetivo principal, expuesto en su Exposición de Motivos, es *“proporcionar una regulación suficiente, transversal e integrada en una norma sustantiva única que dé respuesta a diversas necesidades, equilibrando el uso de estas nuevas formas de prestación de trabajo por cuenta ajena y las ventajas que suponen para empresas y personas trabajadoras, de un lado, y un marco de derechos que satisfagan, entre otros”*¹⁴¹. No obstante, también nos recuerda que para colmar posibles vacíos normativos se hace necesario acudir a la negociación colectiva como *“instrumento imprescindible para completar la normativa aplicable en cada uno de los sectores específicos, estableciendo criterios propios”*¹⁴². Finalmente, el Real Decreto – ley de trabajo a distancia, acabó convirtiéndose en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia¹⁴³, que, si bien es una legislación bastante completa a la que veníamos teniendo en nuestro país, no deja de ser objeto de diversas críticas.

Desde la perspectiva de SALA FRANCO existen varios aspectos criticables en cuanto a la seguridad jurídica de la norma: (1) la regulación se limita a regular únicamente el trabajo a distancia regular, siendo *“un motivo de fraude y de problemas interpretativos en orden, por ejemplo, a quién deba aportar los equipos y el mantenimiento de los mismos y en qué términos para la realización del trabajo a distancia, aunque éste sea calificable de «irregular»”*; y (2) las continuas remisiones a la negociación colectiva para la concreción de algunos derechos y obligaciones, pudiendo

¹⁴⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11043>

¹⁴¹ Exposición de Motivos IV. Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

¹⁴² Exposición de Motivos IV. Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

¹⁴³ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-11472>

ocasionar problemas interpretativos en aquellos casos en los que no exista tal negociación y surja la duda si para ejercer dicho derecho es necesario un desarrollo¹⁴⁴.

Por tanto, *“la figura del teletrabajo como forma de trabajo a distancia está cogiendo auge frente a la organización empresarial tradicional, lo que sin duda trae consigo prácticas novedosas y más flexibles, lo que estimula cambios obligativos en las empresas y favorece la formación y empleabilidad de las personas trabajadoras”*. Además, *“disminuye la contaminación en tanto decrece el número de desplazamientos y el uso de los vehículos privados y, potencialmente, tendrá efectos positivos en la emisión de gases de efectos invernadero al procurar una mayor eficiencia en el consumo de energía de las empresas”*¹⁴⁵, lo que contribuiría, a su vez, a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.

3.3. Precedentes normativos legales del teletrabajo.

Analizada la normativa internacional, pasaremos a hacer un breve análisis de la regulación existente en nuestro propio país con anterioridad de la creación de la LTD.

Como ya veníamos diciendo, en España no ha existido una regulación legal concreta del “teletrabajo”, reduciéndose a la normativa respecto al “trabajo a domicilio” que se encuentra en el artículo 13 del ET, en su redacción original, pasando más tarde a regular el “trabajo a distancia” tras la modificación operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En todo caso, se trata de una regulación legal escasa al limitarse a este artículo, sin contemplar las particularidades de esta modalidad de trabajo.

3.3.1. La regulación del “trabajo a domicilio” en el antiguo artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores

El artículo 13 del ET en su redacción original en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como hemos adelantado, trataba únicamente el “trabajo a domicilio”, considerando como tal *“aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del*

¹⁴⁴ SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A., *ob. cit.*, pág. 204 – 205.

¹⁴⁵ Exposición de Motivos III. Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario”. Por tanto, al hablar expresamente del clásico trabajo a domicilio, no regula específicamente el teletrabajo. Sin embargo, aunque no regula concretamente el teletrabajo, resulta de interés hablar de esta redacción del artículo debido a la evolución que experimenta a lo largo del tiempo.

A través del tener literal del artículo parece que la actividad laboral no se limita únicamente al domicilio del trabajador sino también se puede realizar desde cualquier otro lugar elegido por éste, aunque omitiendo ese elemento tecnológico que caracteriza el teletrabajo concretamente. Este artículo podría entenderse como la base de lo que después conoceríamos como “trabajo a distancia”.

3.3.2. *La regulación del “trabajo a distancia” en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores introducido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral*

En nuestro país, la crisis económica que atravesaba España desde 2008 saca a flote *“las debilidades del modelo laboral español. La gravedad de la crisis actual no tiene precedentes. España ha destruido más empleo, y más rápidamente, que las principales economías europeas”*, poniendo en evidencia *“la insostenibilidad del modelo laboral español”*. Dada la gravedad de la situación se hace necesaria *“una reforma que proporcione a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo”* con el fin último de *“garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”*¹⁴⁶.

El ánimo del legislador de *“promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral hace que dentro de esta reforma se busque también dar cabida, con garantías, al teletrabajo”*, entendiendo que es *“una particular forma de organización del trabajo que encaja perfectamente en el modelo productivo y económico que se persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar”*. Por tanto, se modifica *“la ordenación del tradicional trabajo a domicilio para dar acogida,*

¹⁴⁶ Véase la Exposición de Motivos I de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

mediante una regulación equilibrada de derechos y obligaciones, al trabajo a distancia basado en el uso intensivo de las nuevas tecnologías”¹⁴⁷. El artículo 13 del ET, cuya rúbrica rezaba “trabajo a domicilio”, pasa a llamarse “trabajo a distancia”, cambio de denominación que permite la inclusión tanto del clásico trabajo a domicilio como el teletrabajo, adaptándose a las nuevas realidades del trabajo¹⁴⁸.

En consecuencia, este precepto se podría considerar como la primera regulación del teletrabajo, disponiendo la redacción nueva lo siguiente: *“tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo en la empresa”*, redacción que suprime la referencia a la ausencia de vigilancia del empresario.

Como novedad este precepto también añade la equiparación de derechos de los trabajadores a distancia a los trabajadores que prestan sus servicios de manera presencial en el centro de trabajo, *“salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial”* (apartado 3 del artículo 13 del ET).

La redacción del artículo 13 del ET, tras la reforma laboral, generó diversas críticas por el sector doctrinal. En relación nos parece interesante destacar el análisis crítico de SIERRA BENÍTEZ¹⁴⁹, pasando a exponer a continuación los principales argumentos y reflexiones al respecto.

En primer lugar, la autora considera que la terminología empleada por el legislador en la redacción del artículo 13 puede no ser la más adecuada. El principal cambio que se produce es el cambio de la denominación de la rúbrica: se cambia “trabajo a domicilio” por “trabajo a distancia”, no mencionando expresamente el “teletrabajo”, aunque ya por aquel entonces había un claro auge de las relaciones laborales con medios tecnológicos e informáticos de

¹⁴⁷ Véase la Exposición de Motivos III de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

¹⁴⁸ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 45.

¹⁴⁹ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *“La nueva regulación del trabajo a distancia”*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (2013).

manera remota. En consecuencia, a primera vista, dicha regulación no refleja las nuevas realidades laborales existentes y la posibilidad de usar TIC's en la organización del trabajo.

El término “trabajo a distancia” ha sido inspirado en la regulación del trabajo a domicilio proporcionada por el Convenio núm. 177 de la OIT. Dicho Convenio contempla las características propias del trabajo a domicilio con el fin de proteger los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo y empleo, contemplando la necesidad de que los países que ratifiquen dicho Convenio adopten sus propias regulaciones legales al respecto con el fin último de mejorar la situación de estos trabajadores. En la reforma de 2012 adopta los requisitos establecidos en el Convenio de referencia, pero, a juicio de la autora, utilizando de manera errónea la terminología, incluyendo el trabajo a distancia como una modalidad de contrato de trabajo, modalidad contractual que no contempla la OIT en su Convenio. El error lo fundamenta básicamente en esto último, pues este error etimológico no dota de garantías al mencionado teletrabajo, pues, en palabras de la autora, *“no todo teletrabajo es trabajo a distancia ni tampoco todo trabajo a distancia es trabajo cualificado, sino que también puede ser trabajo precario próximo a la economía doméstica donde la aparición de una sociedad dual puede provocar la exclusión social, dividida entre los trabajadores «educados» y los que no lo están”*¹⁵⁰.

En un primer momento, en la Preposición de Ley por el Grupo Parlamentario Popular de 19 de noviembre de 2010 para incluir el teletrabajo en el ET, preposición ya con *“aires de modernidad y progresismo en las relaciones laborales del siglo XXI”*¹⁵¹, se propuso el cambio del “contrato de trabajo a domicilio” por el “contrato de trabajo a distancia”, cambio introducido en aras de favorecer la *“flexibilidad laboral destinada a motivar a los empleados y a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar”*¹⁵². Esta Proposición fue rechazada en Sesión Plenaria de la Cámara de los Diputados del 15 de marzo de 2011.

Si bien el cambio de terminología resulta acertado, la autora considera que en la modificación de la Proposición parlamentaria está más orientada al teletrabajo que al trabajo

¹⁵⁰ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *“La nueva regulación del trabajo a distancia”*, ob. cit., pág. 9.

¹⁵¹ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *“La nueva regulación del trabajo a distancia”*, ob. cit., pág. 9.

¹⁵² Ibidem.

a domicilio, pero, como dice, “no todo trabajo a distancia es teletrabajo, como tampoco todo teletrabajo es trabajo a domicilio integrado en el nuevo contrato de trabajo a distancia”¹⁵³. Ello es así porque “el teletrabajo presenta diversas tipologías, y muchas de ellas con distintas manifestaciones, desde el momento en que puede compaginarse con la realización de la prestación de servicios por parte del trabajador en el mismo centro de trabajo o empresa”¹⁵⁴. Por tanto, en la Proposición lo que se plantea es “regular el teletrabajo a domicilio como modalidad contractual laboral y deja en un segundo plano al contrato de trabajo a domicilio y, en general, al trabajo a domicilio”¹⁵⁵. La nueva regulación empeora estos inconvenientes, vaciando de contenido el contrato de trabajo a domicilio tradicional, al enfocarse en el trabajo a distancia donde el trabajador puede elegir su lugar de trabajo, modelo tradicional que incluía el teletrabajo no sujeto al control directo del empresario. El nuevo artículo 13 está pensado especialmente para el trabajo a distancia que alterna el teletrabajo a domicilio con el trabajo presencial en la oficina, excluyendo otras formas de teletrabajo a domicilio, concretamente el trabajo a distancia tradicional. Por tanto, la reforma es manifiestamente insuficiente (dejando falta de regulación el trabajo a domicilio clásico) y mal enfocada (se trata el trabajo a distancia como modalidad contractual, cuando es una forma de organización de la actividad productiva empresarial¹⁵⁶), es decir, podríamos estar más bien ante una mera declaración de intenciones, más que una protección real, pues no regula adecuadamente el teletrabajo con todas las garantías.

En segundo lugar, la autora considera criticable la ausencia de regulación normativa concreta. Si bien la reforma del artículo 13 es desafortunada, al incluir el “trabajo a distancia” como modalidad contractual y limitándose a mencionar el “teletrabajo” únicamente en la Exposición de Motivos. Por tanto, se pretende incluir el teletrabajo dentro del trabajo a distancia como forma de organización del trabajo y como modalidad contractual. Si bien el teletrabajo tiene claras ventajas como la flexibilidad de jornada, conciliación laboral y

¹⁵³ SIERRA BENÍTEZ, E.M.: “La nueva regulación del trabajo a distancia”, *ob. cit.*, pág. 9.

¹⁵⁴ Ibidem. pág. 10

¹⁵⁵ Ibidem.

¹⁵⁶ Utiliza erróneamente la terminología de “trabajo a distancia”, cambiando la denominación del contrato de trabajo a domicilio por la de “trabajo a distancia” entendiendo que también es una modalidad contractual, erróneo porque “el trabajo a distancia”, al igual que “el trabajo presencial”, no son un tipo de contrato de trabajo, entre otras cosas, porque no tiene código propio como lo tienen el resto de contratos de trabajo en nuestro país.

reducción de costes, claramente también puede repercutir en los derechos de los trabajadores si no se regula adecuadamente dotando la regulación de las suficientes garantías. En consecuencia, lo más adecuado para SIERRA BENÍTEZ sería, en vez de reformar el polémico artículo 13, aprobar una ley específica del teletrabajo que contemple las peculiaridades de esta modalidad y así proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores con todas las garantías.

Sin embargo, la regulación existente no es suficiente: la regulación del contrato de trabajo a domicilio no ha sido cubierta adecuadamente y tampoco podríamos considerar estar ante una regulación del teletrabajo, al limitarse únicamente a mencionarlo en la Exposición de Motivos, ello porque el teletrabajo y trabajo a distancia son conceptos diferentes pues ni todo el trabajo a distancia es teletrabajo y no todo el teletrabajo es trabajo a domicilio. Por tanto, es necesaria una regulación estatal específica del teletrabajo y otra para el contrato de trabajo a distancia que integre el contrato de trabajo a domicilio, regulación que podría operar como normativa de mínimos para garantizar la protección de los trabajadores más vulnerables.

En modo de avance, nos interesa especialmente la valoración crítica de la reforma del artículo 13 del ET de SIERRA BENÍTEZ debido a que su crítica anticipa con gran acierto los debates que han motivado finalmente la aprobación de la Ley 10/2021, 9 de julio, de trabajo a distancia, reforma mucho más ambiciosa y adaptada a la realidad actual, dotándonos de esa tan ansiada normativa del trabajo a distancia, regulación que sí que contempla la figura del teletrabajo en su tenor literal, no únicamente una mera mención en la Exposición de Motivos.

4. LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO: LEY 10/2021, DE 9 DE JULIO, DE TRABAJO A DISTANCIA

A lo largo de este trabajo hemos constatado que la aprobación del Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, ha dotado a nuestro país de, lo que podemos considerar, la primera regulación específica sobre el teletrabajo, Real Decreto – ley que terminó siendo la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Por tanto, en el presente apartado analizaremos concretamente a qué relaciones laborales se podría aplicar la LTD, así como aquellas relaciones laborales que quedarían fuera de dicha regulación, además de la necesidad de adoptar un acuerdo entre empresario y trabajador para la adopción de esta modalidad de actividad laboral.

4.1. Ámbito de aplicación

La nueva legislación del trabajo a distancia establece cuál debe ser el ámbito de aplicación de la normativa, concretamente lo hace en el artículo 1.1 de la LTD, artículo al que ya nos hemos referido con anterioridad a la hora de disponer que el articulado de la novedosa ley es aplicable a las relaciones laborales por cuenta ajena, es decir, aquellas relaciones en las que concurren los indicios de laboralidad descritos en el artículo 1.1 del ET¹⁵⁷.

Por tanto, engloba el ámbito laboral de la LTD “*a todas las personas trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario, es decir, a todas aquellas relaciones contractuales que contienen las notas que definen la relación laboral (ajenidad, voluntariedad, dependencia, remuneración y sometimiento al ámbito de organización del empleador)*”¹⁵⁸. En consecuencia, no quedan únicamente excluidas los trabajadores autónomos, tal y como ya hemos justificado en el presente trabajo, sino que tampoco será de aplicación a las relaciones laborales excluidas del ámbito de aplicación del ET¹⁵⁹, concretamente se excluyen los siguientes¹⁶⁰:

¹⁵⁷ Véase lo dispuesto en el apartado 1.1.1. Elemento personal del presente trabajo.

¹⁵⁸ GODINO REYES, M., *ob. cit.*, pág. 17.

¹⁵⁹ Ibidem.

¹⁶⁰ Se disponen en el apartado 3 del artículo 1 del ET.

- 1) Los funcionarios públicos y el personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando al amparo de una ley, dichas relaciones se regulen por normas administrativas o estatutarias. Concretamente, existe una regulación propia introducida mediante el Real Decreto – ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19¹⁶¹, introduciendo un nuevo artículo 47 bis en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre¹⁶² donde se regula la prestación de servicios por estos trabajadores en la modalidad de teletrabajo¹⁶³.
- 2) Las prestaciones personales obligatorias, como puede ser el servicio militar obligatorio o formar parte de un juicio con jurado.
- 3) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo.
- 4) Los cargos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
- 5) Los trabajos familiares, salvo que se demuestre su condición de asalariado. Se aclara que se consideran familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empleador, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción.
- 6) La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que quedan personalmente obligados a responder del buen fin de la operación asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
- 7) Por último, existe una cláusula abierta que permite se excluya a toda relación distinta de a la que se define como relación laboral.

¹⁶¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-11415>

¹⁶² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

¹⁶³ GODINO REYES, M., *ob. cit.*, pág. 17.

En consecuencia, la LTD se aplicaría a todas las relaciones laborales por cuenta ajena y bajo dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, si bien también sería necesario que la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo tenga carácter regular, aspecto del que ya hemos hablado ampliamente en otros apartados¹⁶⁴. De forma resumida, se entenderá que es una prestación laboral regular aquel trabajo que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo, quedando fuera del ámbito de aplicación de la LTD aquellas en las que no se alcance este umbral. Sin embargo, mediante la negociación colectiva se podrá regular un porcentaje o periodo de referencia inferior al fijado¹⁶⁵.

Por último, tenemos que referirnos a las limitaciones al trabajo a distancia dispuestas en el artículo 3 de la LTD, dispuestas concretamente en relación con los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje. La limitación se concreta en que cabría la posibilidad de celebrar únicamente un único acuerdo de trabajo a distancia que *“garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos”*, lo que es lo mismo, puede desarrollar el 50% o más de su jornada en la modalidad presencial. Sin embargo, al igual que con los contratos laborales ordinarios, mediante la negociación colectiva se puede modificar dicho porcentaje de presencialidad para los contratos para la formación y el aprendizaje, posibilidad que sería posible siempre que no se celebre con menores de edad ni afecta a la modulación del derecho de desconexión digital¹⁶⁶.

4.2. Acuerdo de trabajo a distancia entre el empresario y el trabajador

Partiendo del artículo 5.1 de la LTD, para poder realizar un trabajo a distancia se requiere necesariamente la firma un acuerdo, denominado “acuerdo de trabajo a distancia”,

¹⁶⁴ Véase lo dispuesto en el apartado 1.1.2 Localización y 1.1.4. El cambio en la organización y realización del trabajo del presente trabajo.

¹⁶⁵ Véase al respecto la Disposición adicional primera, apartado 2 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

¹⁶⁶ Ibidem.

cumpliendo con los requisitos y aspectos formales contemplados en la LTD. No obstante, dicho acuerdo será obligatorio únicamente en aquellos casos en los que el trabajo a distancia es regular, entendiendo que no será de aplicación a aquellos que realicen trabajo a distancia de manera ocasional al no entrar dentro del ámbito de aplicación de la ley.

El principio rector por el que se rige dicho acuerdo es la voluntariedad de las partes (trabajador y empleador), siendo necesario el consentimiento de ambos, no pudiendo ser impuesto unilateralmente por el empresario o en virtud del artículo 41 del ET, como ya hemos hecho referencia con anterioridad¹⁶⁷. Es más, en el artículo 5.2 del LTD se señala que la negativa del trabajador a trabajar a distancia no será causa justificativa de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET. Por tanto, es necesaria la concurrencia de la voluntad de ambas partes, pues al no poder la empresa *“utilizar su poder de dirección para imponer el trabajo a distancia determinan que la persona trabajadora que rechaza dicha oferta realizada por la empresa no pueda ser despedida ni perjudicada en modo alguno, pues ello resultaría totalmente discriminatorio”*¹⁶⁸. El precepto citado añade que, además de la negativa del trabajador, tampoco podrán ser causas justificativas de despido ni de modificación sustancial de las condiciones de trabajo el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial o las dificultades para el desarrollo de la actividad laboral a distancia que estén vinculadas al cambio de una prestación presencial a una a distancia. De la misma manera, no existe un derecho del trabajador a un trabajo a distancia, si bien existe la posibilidad de conceder este derecho al trabajo a distancia mediante la ley o la negociación colectiva, supuestos en los que el trabajo a distancia sí que adquiriría la condición de derecho¹⁶⁹.

En cuanto al momento adecuado para la firma del acuerdo, el artículo 6 de la LTD dispone que se podrá realizar tanto al inicio de la relación laboral (con la firma del contrato de trabajo) o con posterioridad (transformando una relación laboral presencial en una de

¹⁶⁷ Véase el apartado 1.1.2 La localización, donde se habla sobre la posibilidad de imponer el lugar de trabajo por parte del empresario.

¹⁶⁸ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 57.

¹⁶⁹ GODINO REYES, M., *ob. cit.*, pág. 33.

teletrabajo). Sin embargo, en el caso de realizarse al inicio, el trabajador prestara su actividad laboral en modalidad de teletrabajo desde el principio de la relación, si bien en estos supuestos *“la empresa cuenta con una mayor libertad para configurar el puesto de trabajo, ya que el consentimiento de la persona trabajadora no se refleja tanto en la posibilidad de negociar las concretas condiciones del mismo, sino, más bien, en su libre adhesión o no a la oferta previamente determinada por la empresa”*¹⁷⁰.

La manifestación de la voluntad del trabajador y del empresario, en palabras de PIQUET CATALÁ¹⁷¹, no se manifiesta únicamente en el nacimiento de este acuerdo, sino que también se manifiesta en la finalización del mismo, lo que conocemos como “reversibilidad” del acuerdo. Por tanto, *“la decisión de trabajar a distancia desde una modalidad de trabajo presencial será reversible para la empresa y para la persona trabajadora”* (artículo 5.3 de la LTD), si bien dicha reversibilidad se realizará o en los términos establecidos mediante la negociación colectiva o, en su defecto, en los fijados en el acuerdo de trabajo a distancia en el artículo 7 de la LTD (artículo 5.3 de la LTD), es decir, se contempla como contenido mínimo: *“g) duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso”*. Al respecto podemos sacar a colación el ejemplo ofrecido por parte de PIQUET CATALÁ¹⁷², que dispone que hay convenios colectivos, como es el caso de BBVA, en el que se contempla la revocabilidad como posibilidad para ambas partes, pero en el caso de querer terminar el teletrabajo por parte del empresario, es necesario que justifique dicha decisión. A entender de la autora, dicha decisión puede tener como objetivo *“asegurar que la decisión de la empresa no sea injustificada, caprichosa o discriminatoria”* y la contemplación de esta condición *“parece partir del hecho de que sea la persona trabajadora la que haya solicitado esta modalidad de teletrabajo”*, siendo razones de finalización contempladas en el convenio *“las relacionadas con las causas organizativas, productivas o tecnológicas, esto es, intereses organizativos empresariales”*¹⁷³. Sin embargo, como contrapartida a estos convenios, existen otros en los que no se contempla la necesidad de justificación para ninguna de las partes, como puede ser el Convenio colectivo de Nokia España, S.A.¹⁷⁴.

¹⁷⁰ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 53.

¹⁷¹ Ibidem, pág. 53-54.

¹⁷² Ibidem. pág. 54.

¹⁷³ Ibidem.

¹⁷⁴ Ibidem.

En relación con el plazo de preaviso que se exige por parte del artículo 7 de la LTD como contenido mínimo del acuerdo, la autora entiende que *“viene referido a ambas partes, tanto la empresa como la persona trabajadora”*, ello porque *“la empresa necesita conocer con antelación el giro de voluntad de la persona trabajadora para ubicarle de nuevo en la sede empresarial, y para la persona teletrabajadora también es importante de cara a reorganizar sus horarios, y la posible conciliación de la vida familiar y laboral”*¹⁷⁵.

Lo llamativo a mí parecer es, como dispone PIQUET CATALÁ, aunque no lo dispone la LTD, existen convenios colectivos en los que se ha contemplado un periodo mínimo de espera para evitar decisiones precipitadas y dar tiempo al trabajador para poder adaptarse al teletrabajo¹⁷⁶.

Reiterando el carácter voluntario del trabajo a distancia, cabe mencionar la forma de adoptar el teletrabajo durante la situación excepcional ocasionada por la crisis sanitaria del COVID-19, situación en la cual el teletrabajo se adoptó de manera unilateral por parte de la empresa no existiendo la necesaria concurrencia de voluntades de la que venimos hablando. Al respecto es importante la Disposición transitoria tercera de la LTD, en la cual se establece que al haberse implantado de manera excepcional mediante la aplicación del artículo 5 del Real Decreto – ley 8/2020, de 17 de marzo, o como consecuencia de las medidas de contención sanitaria derivadas del COVID-19, mientras estas medidas sigan vigentes la legislación a aplicar será la normativa laboral ordinaria, si bien las empresas estarán obligadas a dotar a los trabajadores de los medios y herramientas necesarias, y su correspondiente mantenimiento, para el desarrollo de su actividad laboral a distancia¹⁷⁷.

El acuerdo de trabajo a distancia necesariamente debe formalizarse por escrito, tarea que se puede realizar al principio de la relación laboral, incorporando dicho acuerdo al contrato de trabajo, o realizarse en un momento posterior, cuando el trabajador ya sea empleado de

¹⁷⁵ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 54.

¹⁷⁶ Ibidem.

¹⁷⁷ Ibidem. págs. 57 – 58.

la empresa, pero, en todo caso, debe realizarse antes de que se inicie el trabajo a distancia¹⁷⁸. A mi parecer, la contemplación de esta formalidad en la ley otorga seguridad jurídica al trabajador, evitando las situaciones de incertidumbre y teniendo conocimiento en todo momento de sus condiciones laborales, protegiendo al mismo de situaciones arbitrarias por parte del empresario.

En todo caso la empresa deberá entregar una copia básica de los acuerdos de trabajo a distancia adoptados, además de sus actualizaciones, a los representantes legales de los trabajadores, *“excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal”*, al tratarse los datos *“sometidos a los principios y garantías previstas en la normativa aplicable en materia de protección de datos”*¹⁷⁹. Además, también debe entregarse en todo caso (aun cuando no existan representantes legales de los trabajadores) una copia básica a la oficina de empleo¹⁸⁰.

El artículo 7 de la LTD indica cuál debe ser el contenido mínimo que debe tener el acuerdo de trabajo a distancia, pudiendo, al tener el carácter de mínimos, mediante la negociación colectiva (convenios o acuerdos colectivos), ampliar con lo que consideren el mismo, adaptando los acuerdos al sector de la actividad o al ámbito de la empresa¹⁸¹.

En todo caso, debe contener lo siguiente: 1. 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; 2. Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio

¹⁷⁸ Véase artículo 6.1 de la LTD.

¹⁷⁹ Véase artículo 6.2. de la LTD.

¹⁸⁰ Ibidem.

¹⁸¹ PIQUET CATALÁ, R., *ob. cit.*, pág. 61 – 62.

o acuerdo colectivo de aplicación; 3. Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad; 4. Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso; 5. Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial; 6. Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia; 7. Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso; 8. Medios de control empresarial de la actividad; 9. Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia; 10. Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; 11. Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia; y 12. Duración del acuerdo de trabajo a distancia¹⁸².

Una vez formalizado el acuerdo y se le haya dotado del contenido necesario, en la LTD además de la creación y la revocabilidad del acuerdo, se contempla en su artículo 8 la posibilidad de realizar modificaciones al mismo, si bien en todo caso las modificaciones realizadas al acuerdo deben ser de nuevo de mutuo acuerdo entre ambas partes y formalizarse de la misma manera por escrito con carácter previo a su aplicación, además de ponerse en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores. Por tanto, tendrán que seguirse los mismos requisitos de forma aplicables al acuerdo en su creación: por escrito, comunicación a los representantes legales de los trabajadores, así como tener carácter voluntario para las partes del mismo.

En el citado artículo 8, en su apartado 2, se contempla la preferencia de los trabajadores que desde el inicio de su relación laboral han venido prestando la totalidad de su jornada en la modalidad de trabajo a distancia a ocupar los puestos de trabajo que, total o parcialmente, se realizan de manera presencial. Por tanto, para dar cumplimiento a esta prerrogativa, el

¹⁸² Véase artículo 7 de la LTD.

empresario deberá informar tanto a los trabajadores a distancia como a los representantes legales de los trabajadores, de los puestos de trabajo vacantes de carácter presencial.

Por último, en el artículo 8.3 de la LTD se contempla la posibilidad, mediante la negociación colectiva, de establecer mecanismos y criterios por los que se pueda producir la reversión de la modalidad de trabajo (de trabajo presencial a trabajo a distancia o viceversa), además de las preferencias vinculadas a determinadas circunstancias (por ejemplo, la formación, promoción y estabilidad en el empleo de personas con riesgo). Sin embargo, en todo caso, el artículo *in fine* aclara que para la fijación de estos mecanismos necesariamente se tendrá que evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género, contemplados en el plan de igualdad de la empresa.

5. IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Edgar Schein, autor de referencia en el ámbito de la cultura organizacional, la define como “*un patrón de supuestos básicos compartidos, aprendidos por un grupo a medida que resolvía sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han funcionado lo suficientemente bien como para considerarse válidos y, por lo tanto, para enseñarse a los nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir en relación con esos problemas*”¹⁸³. Por tanto, de lo que se trata es de las creencias y valores aprendidos con el quehacer diario, que se consolidan y guían la actividad de los miembros de la organización. Ello puede ocasionar “*una rotación importante de líderes o miembros, la misión o la tarea principal puede cambiar, la tecnología subyacente sobre la que se constituye el grupo puede evolucionar, o el grupo puede dividirse en subgrupos que desarrollan sus propias subculturas (...)*”¹⁸⁴.

Partiendo de la definición de cultura organizacional, la pandemia y la imposición del teletrabajo, como herramienta elegida para paliar los efectos negativos del virus, ocasiona la necesidad para las empresas de redefinir la organización del trabajo para adaptarse a esta nueva realidad. Para SCHEIN había tres niveles de cultura: artefactos (entorno físico y social), creencias y valores adoptados (la manera de relacionarse) y supuestos básicos subyacentes (cuando la solución de un problema funciona repetidamente, se da por sentada)¹⁸⁵. Como estamos viendo a lo largo de este trabajo, a nuestro parecer, estos niveles se ven alterados con la interrupción del teletrabajo: (1) los centros de trabajo pasan a ser lugares de trabajo, existiendo una tendencia hacia la desaparición de la oficina física, realizando los trabajadores su actividad desde su domicilio particular o desde el lugar que libremente elijan; (2) los trabajadores empiezan a relacionarse entre sí mediante herramientas digitales; y (3) la productividad de los trabajadores no depende necesariamente del control directo por parte del empresario. A continuación, pasaremos a analizar, si bien probablemente no son todos los cambios que ha se han tenido que hacer por parte de las organizaciones, hemos analizado algunos que nos han resultado de interés.

¹⁸³ SCHEIN, E.H.: “*Organizational Culture and Leadership*”. Jossey – Bass (2010), pág. 18 (traducción propia).

¹⁸⁴ Ibidem. (traducción propia).

¹⁸⁵ Ibidem, págs. 30 – 32.

La adopción del teletrabajo ha otorgado al trabajador una mayor autonomía, es decir, tiene un mayor control sobre su tiempo y la forma en la que realiza su actividad, transformando necesariamente el tradicional “presencialismo” basado en la supervisión directa por parte del empresario. Por tanto, la forma de medir el desempeño laboral del trabajador, se enfoca más en los resultados obtenidos que en la supervisión directa del tiempo de trabajo, lo que conocemos como el “trabajo por objetivos”. Compañías como Randstad constatan que es *“una modalidad cada vez más arraigada en el mercado laboral que pretende mejorar los índices de productividad dentro de las empresas”*, ayudando a *“aumentar la productividad en el trabajo y mantener a sus equipos motivados”*¹⁸⁶. Este cambio evidencia que *“las compañías que han adoptado este esquema de trabajo ofrecen a sus equipos retribuciones variables dependiendo del trabajo realizado y los objetivos alcanzados, nunca en función de las horas empleadas para conseguirlos, sino que esta modalidad mide el trabajo por objetivos y no por horas”*¹⁸⁷, lo cual, además, a nuestro parecer, también aumenta la consecución de objetivos marcados por la empresa. Para poder medir la consecución de estos objetivos se han creado los denominados KPI (Key Performance Indicators), aunque, como constata Randstad, *“el trabajo por objetivos no es aplicable a todos los sectores ni a todas las profesiones”*¹⁸⁸.

Sin embargo, este modo de organización reporta claros beneficios, profesores como Antonio Fernández, profesor de Estudios de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Oberta de Catalunya (en adelante, “UOC”), considera que *“es una involución en los derechos adquiridos. Este sistema ya existía en la Revolución Industrial”*, pues si bien *“es cierto que la tecnología nos permite producir lo mismo en menos horas”*, *“tiene que haber un control de horario; esas horas deben seguir reguladas”*¹⁸⁹. Una postura similar mantiene la profesora Eva Rimbau Gilabert, profesora de los Estudios de Economía y Empresa de la UOC, al defender que *“no hay posibilidad de que se transite hacia ese modelo, ya que va a mantenerse el principio de fijar las horas de trabajo porque este*

¹⁸⁶ Informe de Randstad: <https://www.randstad.es/contenidos360/productividad/beneficios-del-trabajo-por-objetivos/>

¹⁸⁷ Ibidem.

¹⁸⁸ Ibidem.

¹⁸⁹ Véase el artículo disponible en el siguiente enlace: <https://www.uoc.edu/es/news/2023/065-jornada-objetivos-revolucion-perdida-derechos-trabajador>

*sistema protege a ambas partes de los abusos de la otra*¹⁹⁰. En cambio, profesores como Daniel Toscani, profesor colaborador de los Estudios de Derecho y Ciencia Política de la UOC, defiende este nuevo sistema de organización, pues se trata de *“darse cuenta de que un trabajador puede rendir mucho si se propone y trabaja en serio durante cinco horas, por ejemplo, y, por lo contrario, puede perder mucho el tiempo y rendir menos en una jornada de ocho horas”*¹⁹¹. Según este último, este cambio de mentalidad ya se observa entre las nuevas generaciones, pues en The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, la segunda causa por la que los trabajadores han dejado su trabajo en 2022 ha sido la conciliación entre la vida laboral y la privada, pues *“quieren más tiempo libre para el ocio y para conciliar la vida laboral con la familiar, y este modelo les favorecería”*¹⁹².

Dotar al trabajador de mayor autonomía y optar por un trabajo por objetivos, conlleva necesariamente también una transformación del liderazgo. El liderazgo tradicional, centrado en la supervisión directa y la presencia física del trabajador en la oficina de la empresa, se ha sustituido por lo que conocemos como *“cultura de la confianza”*¹⁹³. Por tanto, el liderazgo no se centra tanto en el control directo hacia el trabajador, sino la confianza del empresario de que sus trabajadores están realizando sus *“tareas”* sin que sea necesario que se lleve a cabo esta supervisión constante¹⁹⁴. Empresas como Shipify, *“ha adaptado un enfoque de «confianza por defecto», permitiendo a los empleados trabajar desde cualquier lugar con horarios flexibles”*, lo cual *“se ha traducido en una mayor satisfacción y productividad del empleado”* o Spotify que *“ha adoptado un modelo de trabajo flexible llamado «Work from Anywhere» que permite a los empleados trabajar desde cualquier lugar que elijan. Esta flexibilidad ha sido crucial para atraer y retener talento globalmente. Además, han desarrollado programas específicos para ayudar a los gerentes a liderar equipos distribuidos de manera efectiva, ofreciendo formación y recursos humanos”*¹⁹⁵.

¹⁹⁰ Véase el artículo disponible en el siguiente enlace: <https://www.uoc.edu/es/news/2023/065-jornada-objetivos-revolucion-perdida-derechos-trabajador>

¹⁹¹ Ibidem.

¹⁹² Ibidem.

¹⁹³ Véase el artículo disponible en el siguiente enlace: <https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

¹⁹⁴ Ibidem

¹⁹⁵ Ejemplos obtenidos del siguiente artículo: <https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

No obstante, se ha observado en la práctica que esta confianza por parte del empresario no se ha llegado a arraigar del todo en la cultura organizacional, dado que las empresas han preferido el uso de herramientas o aplicaciones digitales para controlar a distancia al empleado, controlando el uso que le está dando al tiempo de trabajo y revisar los sitios web o aplicaciones a las que accede durante ese tiempo.

Existe un estudio de la Comisión Europea “*Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*” publicado en 2021¹⁹⁶, donde se afirma que “*la vigilancia de los empleados que trabajan a distancia durante la pandemia se ha intensificado, con la implementación acelerada de la monitorización de pulsaciones de teclas, cámaras web, ordenadores de escritorio y correo electrónico en Europa, el Reino Unido y Estados Unidos*”, añadiendo que “*el trabajo en plataformas digitales ofrece una vigilancia integral del trabajador. Se recopilan datos sobre el rendimiento, el comportamiento y la ubicación, y se combinan con los comentarios de los clientes para determinar algorítmicamente el trabajo y la recompensa que se ofrecerán al trabajador de la plataforma en el futuro*”¹⁹⁷. Sin embargo, este mismo estudio ha visto que la vigilancia excesiva genera consecuencias psicosociales graves, entre ellas: “*(...) mayor resistencia (o conductas laborales contraproducentes), menor satisfacción laboral, mayor estrés, menor compromiso organizacional y mayor propensión a la rotación*”, además de que, “*dependiendo de cómo se configure, la monitorización también puede generar percepciones negativas de privacidad, confianza, justicia procesal y distributiva, así como impactos negativos en la autonomía y la creatividad*”¹⁹⁸. En cuanto a lo que a la confianza se refiere, nos parece interesante que el estudio dispone que “*(...) una monitorización rigurosa puede ser interpretada por estos (los trabajadores) como un cuestionamiento de su competencia, compromiso organizacional (como un aspecto de la benevolencia) y honestidad (un aspecto de la integridad)*”, es decir, “*una monitorización excesiva hará que los empleados sientan que sus directivos no confían en ellos*”¹⁹⁹. Es más, se dificulta la diferenciación entre la vida laboral y la vida privada del empleado como consecuencia del uso de las mencionadas tecnologías que proporcionan una

¹⁹⁶ Estudio disponible en el siguiente enlace: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC125716#:~:text=ONLINE-Ball%2C%20K.%2C%20Electronic%20Monitoring%20and%20Surveillance%20in%20the%20Workplace,%3A10.2760%2F5137%2C%20JRC125716>

¹⁹⁷ COMISIÓN EUROPEA: “*Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*” de 2021, pág. 4 (traducción propia).

¹⁹⁸ Ibidem. pág. 7 (traducción propia).

¹⁹⁹ Ibidem. pág. 7 (traducción propia).

mayor información personal del trabajador, inmiscuyéndose en su vida privada más allá del trabajo²⁰⁰.

En el ámbito nacional, investigadores del grupo de investigación “i2TIC” de la UOC, mantienen que *“el teletrabajo tiene un impacto positivo en el rendimiento individual, grupal y organizacional de las empresas y entidades. En concreto, (...) las personas teletrabajadoras se sentían más productivas y manifiestan niveles inferiores de fatiga”*, aunque evidenciaron que todo depende de cómo se desarrolla el teletrabajo, pues *“puede conducir a una intensificación del trabajo y, como consecuencia, el esfuerzo mental o físico prolongado afecta a la eficiencia y el rendimiento del personal”*²⁰¹. En virtud de Pilar Ficapal Cusí, profesora de los Estudios de Economía y Empresa en la UOC, profesora que forma parte de “i2TIC”, *“la fatiga es el factor que más afecta en negativo al rendimiento del teletrabajo, seguida de la confianza, en positivo, y del aislamiento social, también en negativo”*, añadiendo que *“la confianza en el teletrabajo establece condiciones favorables para fomentarlo y obtener un rendimiento óptimo del personal. Por lo contrario, la falta de confianza puede conducir al impacto negativo del aislamiento social y profesional y acentuarlo, ya que percibir menor apoyo social puede socavar los efectos positivos del teletrabajo”*²⁰². Según los investigadores del grupo, *“la confianza en el teletrabajo y en la organización que lo impulsa debe ser el elemento central para su desempeño efectivo. Por tanto, las empresas y entidades deben enfocarse en generar confianza, dar visibilidad y apoyar la mejora de la carrera profesional de las personas que teletrabajan para aumentar su rendimiento”*²⁰³, además de *“reducir la sensación de aislamiento y fatiga”*, añadiendo FICAPAL CUSÍ²⁰⁴.

Otro aspecto fundamental de la cultura organizacional es la comunicación efectiva. Debido a que los trabajadores no están presentes en la oficina y no existe esta interacción cotidiana dentro del centro de la empresa, debe existir una comunicación tanto entre los trabajadores como entre el teletrabajador y sus mandos superiores, para que se puedan evitar

²⁰⁰ COMISIÓN EUROPEA: “*Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*” de 2021, pág. 6.

²⁰¹ Véase el artículo del siguiente enlace: <https://www.uoc.edu/es/news/2023/071-teletrabajo-percepcion-rendimiento>

²⁰² Véase el artículo del siguiente enlace: <https://www.uoc.edu/es/news/2023/071-teletrabajo-percepcion-rendimiento>

²⁰³ Ibidem.

²⁰⁴ Ibidem.

malinterpretaciones, malentendidos o que la información se pierda por el camino. Como consecuencia, algunas de las empresas que han implando esta modalidad de trabajo, se han visto ante la tesitura de tener que digitalizarse de una manera acelerada. El teletrabajo ha impulsado esta transformación ante la necesidad de herramientas y plataformas digitales suficientes para poder adaptarse a estos cambios y mediante estas herramientas (como pueden ser Slack, Microsoft Teams o Zoom) facilitar la comunicación clara y constante²⁰⁵. Un ejemplo, es la empresa GitLab, una empresa cuyos empleados trabajan de forma complementa mente remota y hace uso de estas herramientas digitales para poder tener una comunicación adecuada. Es más, “*han implementado «documentación por defecto», lo que significa que todas las decisiones se documentan y están disponibles para todos los miembros del equipo*”²⁰⁶. Sin embargo, quizás el problema que se podría plantear en esta ocasión sería la tan famosa en los últimos años, desconexión digital.

Se trata de un verdadero derecho que los trabajadores han adquirido en el ámbito del trabajo a distancia con la promulgación de la LTD, tratándose de una “*limitación del uso de los medios tecnológicos de comunicación empresarial y de trabajo durante los periodos de descanso, así como el respeto a la duración máxima de la jornada y a cualesquiera límites y precauciones en materia de jornada que dispongan la normativa legal o convencional aplicables*” (artículo 18 de la LTD). Por tanto, se trata de poner límites entre el trabajo y la vida personal del trabajador en un entorno laboral que, por sus características y cuyas fronteras están difuminadas, está fuertemente digitalizado.

Este derecho supone grandes ventajas para el trabajador: (1) Favorece la salud física y mental, debido a que el estrés, la ansiedad o la depresión son problemas cada vez más comunes en nuestro entorno y que se ven minimizados con el debido descanso y la conciliación laboral y familiar, además de paliar el sedentarismo, problema también común en nuestro día a día; (2) aumenta la productividad, dado que un empleado feliz es más productivo; y (3) las empresas mantienen al talento, a sus trabajadores, pues la conciliación

²⁰⁵ Véase el artículo del siguiente enlace: <https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

²⁰⁶ Ejemplo obtenido del siguiente artículo: <https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

se ha convertido en el elemento más valorado, incluso más que el salario²⁰⁷. Sin embargo, ¿las empresas realmente cumplen esta desconexión digital?

Existe un estudio realizado por la plataforma de Recursos Humanos Personio, donde se ha realizado una encuesta a más de 1.000 trabajadores preguntando si se cumple el susodicho derecho por las empresas. La encuesta revela que *“el 80% de los empleados recibe mensajes fuera de su horario laboral”*, aunque el estudio muestra que *“la desconexión digital sigue siendo una preocupación para muchas empresas españolas: El 23% de los encuestados afirma que suele recibir mensajes del trabajo durante los fines de semana o cuando está de vacaciones; El 21% admite que sólo a veces se le contacta fuera del horario laboral; El 24% es contactado fuera del horario laboral sólo cuando se trata de un caso de emergencia; El 11% de los trabajadores encuestados recibe llamadas fuera del horario laboral solo en días laborales; y Solo el 20% afirma no haber recibido nunca mensajes fuera del horario laboral”*²⁰⁸. Además, la encuesta establece cuáles son los canales preferidos por parte de las empresas para llevar a cabo estas comunicaciones: (1) 54% WhatsApp; (2) 26% llamadas telefónicas; (3) 13% email personal; (4) 4% mensaje de texto²⁰⁹.

A la luz de los datos obtenidos en la encuesta, la empresa no cumple con la desconexión digital, a raíz de cuyo incumplimiento la encuesta plantea la necesaria pregunta de *“¿qué hacen los empleados cuando son contactados por su empresa fuera de la jornada laboral establecida?”*²¹⁰. El estudio establece que *“el 64% de los trabajadores coge la llamada o el mensaje y lo contesta. Por otro lado, el 24% lee el mensaje, pero no lo contesta. Sólo el 10% afirma que no abre los mensajes ni responde a las llamadas de sus superiores fuera de la jornada laboral”*²¹¹.

Por último, la pandemia impulsó necesariamente el teletrabajo ocasionando una transformación en la cultura organizacional de las empresas, sin embargo, actualmente la

²⁰⁷ Véase el artículo disponible en el siguiente enlace: <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/desconexion-digital-que-es-beneficios>

²⁰⁸ Datos de la encuesta obtenidos del artículo disponible en el siguiente enlace: <https://sanblasdigital.es/empleados-contactados-fuera-de-horario-laboral/>

²⁰⁹ Ibidem.

²¹⁰ Ibidem.

²¹¹ Datos de la encuesta obtenidos del artículo disponible en el siguiente enlace: <https://sanblasdigital.es/empleados-contactados-fuera-de-horario-laboral/>

tendencia que se está siguiendo no es tanto el trabajo 100% remoto, como al principio de su implantación, sino que se está optando más bien por una situación intermedia: trabajo híbrido, compaginando tanto trabajo presencial en las oficinas de la empresa como trabajo a distancia en el lugar elegido por el trabajador.

Partiendo de los datos ofrecidos por LinkedIn para Europa, Oriente Medio y África, *“dos de cada cinco puestos de trabajo publicados en la plataforma son híbridos, mientras que los puestos de trabajo totalmente remotos representan alrededor del 5% de los puestos en la región, por debajo de un máximo del 11% en 2021”*²¹². Tamara Basic Vasiljev, economista jefa de LinkedIn para Europa, Oriente Medio y África, establece que *“en 2025, las ofertas de empleo remoto triplican el interés de los puestos de oficina híbridos o a tiempo completo”* ocasionando *“un desajuste entre lo que quieren los empleados y lo que se ofrece”*, dado que los trabajadores siguen demandando más puestos 100% remotos, incluso cuando las empresas se inclinan más por el trabajo híbrido²¹³. Por otro lado, Óscar Vargas Llave, investigador de Eurofound, mantiene que *“la mayoría de los empleados y empresas prefieren un modelo de trabajo híbrido, porque les permite socializar con sus compañeros y trabajar en colaboración cuando es necesario”*, aclarando que *“el estudio de Eurofound sobre calidad de vida en 2024 reveló que el deseo de trabajar exclusivamente desde casa ha aumentado del 13% en 2020 al 24% en 2024, y el número de los que desearían trabajar desde casa varias veces a la semana sigue siendo superior al 50%”*²¹⁴. Es más, el estudio *“Resetting Normal: redefiniendo la nueva era del trabajo de 2020”* del Grupo Adecco considera que el 77% de los españoles consultados considera que el modelo más adecuado es el modelo híbrido²¹⁵.

²¹² Véase el artículo disponible en el siguiente enlace: <https://es.euronews.com/next/2025/03/26/como-afecto-la-pandemia-del-covid-19-al-trabajo-a-distancia-en-europa>

²¹³ Ibidem.

²¹⁴ Ibidem.

²¹⁵ Datos obtenidos del informe de FUNDACIÓN TELEFÓNICA, *ob. cit.*, pág. 178.

6. CONCLUSIONES

Primera. Desde el acuño de la primera definición de “teletrabajo” han pasado alrededor de 50 años, pero todavía no hay una definición común por parte de la doctrina ni una denominación común en todo el mundo. Si bien la novedosa LTD acaba definiéndolo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones, siendo trabajo a distancia toda forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral en el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por este, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.

Segunda. En virtud de lo anterior, para que pueda ser considerado un trabajo a distancia propiamente como teletrabajo, es necesario reunir una serie de notas configuradoras que deben cumplirse necesariamente de manera simultánea, siendo dichas notas: el elemento personal, la localización, las nuevas tecnologías de información y comunicación, y el cambio en la organización y realización del trabajo.

Tercera. Por tanto, la prestación de servicios debe ser prestada necesariamente por (1) una persona física (dejando fuera a los autónomos y empresas); (2) en un lugar diferente al centro de trabajo de la empresa (el domicilio del trabajador o en el lugar elegido por éste) sin que pueda ser impuesto en ningún caso por parte del empresario y pudiéndose alternar entre trabajo presencial en la oficina y teletrabajo, si bien debe cumplirse el periodo de referencia dispuesto en la ley para poder ser considerado como teletrabajo y no como algo esporádico; (3) haciendo uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones, y necesariamente se tiene que tener acceso a una red de telecomunicaciones para poder realizar su prestación de servicios de manera óptima; (4) por último, también se producen cambios en como organiza su actividad el trabajador, utilizando nuevos métodos de comunicación entre empresa y trabajador, y en cómo transmiten la información y las ordenes e instrucciones de una parte a la otra de la relación.

Cuarta. Como consecuencia de los diferentes métodos de prestar su servicio el trabajador, existe una gran variedad de modalidades de teletrabajo, pudiendo elegir aquella que más se

adecue a las necesidades de la empresa y el trabajador. La concreción de este aspecto nos interesa especialmente en relación con la determinación del lugar de trabajo desde el que se desarrolla la actividad laboral, pues se trata de un elemento esencial que necesariamente debe aparecer en el contrato de trabajo del empleado.

Quinta. En cuanto a su regulación, no hay que olvidar que España forma parte de organizaciones internacionales, como es la OIT, u organizaciones supranacionales como la Unión Europea, por lo que tenemos una serie de normativas y acuerdos que se aplicarían en nuestro país. Aunque existen numerosas críticas, tanto sobre unos como sobre los otros, es de especial interés el AMET al ser fruto del dialogo social de los interlocutores sociales europeos y al ser la “hoja de ruta” de los países firmantes para poder adoptar su propia normativa sobre el trabajo de aplicación en sus países.

Sexta. En España el teletrabajo ha sido considerado como algo marginal hasta el surgimiento de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19 debido a la cultura “presencialista” del tejido empresarial español, sacando a emerger la escasa regulación existente sobre esta materia. No obstante, estaba fuera de toda duda que había llegado el momento de regular el trabajo a distancia, pues el teletrabajo se había instalado como respuesta a las restricciones y medidas de contención de la pandemia. Para superar esta situación se aprobó el Real Decreto – ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Como bien se manifiesta en su preámbulo, el teletrabajo en nuestro país permanecía en un contexto legal caracterizado por la casi total ausencia de regulación específica y con esta norma, que fue fruto de la concertación social y de un dilatado proceso de reflexión y debate compartidos, se consiguió culminar lo recogido en el Acuerdo de Trabajo a Distancia, lo que está determinando su perdurabilidad en el tiempo.²¹⁶.

Séptima. Hasta ese momento no ha existido una regulación legal concreta sobre el teletrabajo, reduciéndose la normativa al “trabajo a domicilio” contemplada en el artículo 13

²¹⁶ DUEÑAS HERRERO, L. J.: “*El derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica*”, *ob. cit.*, pág. 380.

del ET en su redacción original (bajo el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), pasando más tarde a regular el “trabajo a distancia” tras la modificación operada por la Reforma Laboral de 2012, sin contemplar las particularidades de esta modalidad de trabajo.

Octava. En un principio el artículo 13 del ET en su redacción original se limitaba únicamente a contemplar el “trabajo a domicilio”, siendo un trabajo que se puede realizar tanto en el domicilio particular como en el lugar libremente elegido por el trabajador, pero adoleciendo del elemento característico del teletrabajo: elemento tecnológico.

Novena. Debido a la crisis económica que atravesaba el país desde 2008 se sacan a flote las debilidades del modelo laboral español y con el objetivo de promover nuevas formas de desarrollar la actividad laboral se intenta dar cabida al teletrabajo, al ser un modelo productivo y económico que persigue, al favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo, incrementar las oportunidades de empleo y optimizar la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar. En consecuencia, el artículo 13 del ET paso a rezar “trabajo a domicilio” a rezar “trabajo a distancia”, cambio que permite la inclusión del teletrabajo, sin olvidarse del clásico trabajo a domicilio, con el fin último de adaptarse a las nuevas realidades del trabajo. Por tanto, este precepto supuso la introducción del teletrabajo dentro de la normativa laboral, aunque dio pie a críticas que anticiparon con gran acierto los debates que motivaron finalmente la aprobación de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, siendo una reforma más ambiciosa y adaptada a la realidad.

Décima. La nueva legislación del trabajo a distancia limita su aplicación a aquellas relaciones laborales en las que concurren los indicios de laboralidad descritos en el artículo 1.1. del ET, es decir, se limita básicamente a aquellas relaciones laborales por cuenta ajena dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona dejando fuera, además de los trabajadores autónomos, a todos aquellos ya excluidos del ámbito de aplicación del propio ET en su artículo 3.1.

Decimoprimer. Sin perjuicio de lo anterior, un elemento necesario para poder desarrollar un trabajo a distancia es la celebración de un acuerdo de trabajo a distancia entre el empresario y el trabajador, acuerdo que, tanto en su nacimiento como en su revocación y modificación, tiene como máxima el principio de voluntariedad de las partes. En consecuencia, el trabajo a distancia no puede ser impuesto unilateralmente por parte del empresario bajo ninguna circunstancia ni siquiera alegando alguna de las circunstancias del artículo 41 del ET, impidiendo despedir al trabajador o realizar una modificación sustancial de las condiciones de trabajo únicamente porque el trabajador quiere volver al trabajo presencial o simplemente tiene dificultades para realizar su trabajo al haber pasado a trabajo a distancia. Como recalcamos, la única vez en la que se ha permitido la imposición del teletrabajo sin la dicha concurrencia de voluntades ha sido durante la crisis sanitaria del COVID-19, si bien ha sido una situación excepcional y extraordinaria.

Decimosegunda. En cuanto a los aspectos formales del acuerdo de trabajo a distancia, necesariamente tiene que tener un contenido mínimo, mejorable en su caso por parte de la negociación colectiva, y ser puesto por escrito. Esto último dota de seguridad jurídica la actividad laboral, evitando la incertidumbre y evitando situaciones arbitrarias por parte del empresario.

Decimotercera. Todos los cambios introducidos por la pandemia y la imposición del teletrabajo como herramienta para paliar los efectos negativos del virus, ocasiona la necesidad para las empresas de redefinir la organización del trabajo para adaptarse a esta nueva realidad. En consecuencia, la adopción del teletrabajo ha otorgado al teletrabajador más autonomía a la hora de realizar su actividad laboral, lo cual se traduce necesariamente en una transformación en el liderazgo del empresario, pasando de la supervisión directa del trabajador a la confianza de que está realizando sus “tareas” de manera adecuada, si bien el empresario se las ha ingeniado para poder seguir realizando este control de manera remota. Además, ante la ausencia de los trabajadores en las oficinas físicas, se ha adoptado el uso de herramientas y plataformas digitales para poder llevar a cabo una comunicación efectiva entre los trabajadores y entre los trabajadores y el empresario, lo cual ha dejado al flote un problema importante: la desconexión digital, que, si bien se ha convertido en un derecho para los

trabajadores con la nueva legislación, se ha visto incumplido en múltiples ocasiones por parte del empresario.

Decimocuarta. Aunque la pandemia ha impulsado satisfactoriamente el teletrabajo como una nueva modalidad de realizar la actividad laboral por parte de los trabajadores, se ha visto que actualmente la tendencia por parte de los empresarios es ofrecer una situación intermedia entre teletrabajo y trabajo presencial: el trabajo híbrido. No obstante, ello ocasiona desajustes, pues los trabajadores siguen demandando mayoritariamente trabajos 100% remotos.

Decimoquinta. Considero que la demanda de teletrabajo por parte de los trabajadores puede deberse a la falta de oportunidades en algunas partes geográficas de nuestro país, sobre todo por la concentración de las grandes empresas en las grandes metrópolis (Madrid o Barcelona) y para ciertos sectores, o, simplemente, empresas que ofrecen mejores condiciones laborales (por ejemplo: mayor sueldo o crecimiento laboral). El hecho de que las empresas ofrecen trabajo presencial o trabajo híbrido podría ser una barrera para los Recursos Humanos de las empresas a la hora de seleccionar talento, quedando vacantes sin cubrir. Es más, el emergente problema de vivienda que está sufriendo nuestro país impacta necesariamente en el empleo, pues existen trabajadores que pasan el proceso de selección para un puesto en una empresa que se encuentra en otra ciudad, pero al ser un trabajo presencial o híbrido, los trabajadores encuentran dificultades para trasladarse, rechazando el nuevo trabajo. Quizás, esta problemática se podría solucionar si las empresas ofrecieran el teletrabajo a estos trabajadores, sin perjuicio de que podría ser una solución para algunos sectores.

Decimosexta. Ante esta coyuntura, entiendo que podríamos estar ante una situación cíclica. La instauración del teletrabajo de manera forzosa debido a la crisis sanitaria ha abierto la puerta de nuevas posibilidades para los trabajadores, mostrando las ventajas y posibilidades que ofrece el teletrabajo. La falta de cobertura de vacantes, ya sea por una u otra causa, podría forzar a las empresas a volver a esta modalidad, que en el pasado se ha mostrado tan eficaz. Es más, los trabajadores de diferentes empresas, como Holaluz en España o Ubisoft en

Francia, se han manifestado negándose a volver a la presencialidad en las oficinas protegiendo el teletrabajo como nueva manera de trabajar.

7. ANEXO JURISPRUDENCIAL

Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de abril de 2005, recurso de casación 143/2004 (ECLI:ES:TS:2005:2126)

Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de enero de 2015, recurso de casación 587/2014 (ECLI:ES:TS:2015:637).

Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de julio de 2020, recurso de casación 5121/2018 (ECLI:ES:TS:2020:2440)

Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 2020, recurso de casación de unificación de doctrina 4746/2019 (ECLI:ES:TS:2020:2924)

Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de junio de 2022, recurso de casación 2227/2019 (ECLI:ES:TS:2022:2923)

Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 2022, recurso de casación 939/2019 (ECLI:ES:TS:2022:3470)

Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de abril de 2025 (recurso de unificación de doctrina 1219/2024; ECLI:ES:TS:2025:1995)

8. BIBLIOGRAFÍA

COMISIÓN EUROPEA: “*Electronic Monitoring and Surveillance in the Workplace*” (2021).

DUEÑAS HERRERO, L. J.: “*El derecho al trabajo y las medidas laborales adoptadas para superar las crisis sanitaria y económica*”, en *Los efectos horizontales de la Covid-19 sobre el sistema constitucional: estudios sobre la primera oleada* (BIGLINO, P. y DURÁN, J. F., dirs.), Fundación Manuel Giménez Abad, Zaragoza (2021).

FUNDACIÓN TELEFÓNICA: “*Sociedad Digital en España 2020-2021*”. Penguin Random House Grupo Editorial, S.A.U. (2021).

GODINO REYES, M.: “*La nueva regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo*”. Francis Lefebvre (2020)

MARTÍN FLÓREZ, L.: “*Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico – laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 71 (1995).

PIQUET CATALÁ, R.: “*El teletrabajo: análisis del nuevo marco jurídico*” Thomson Reuters Aranzadi (2020).

PUNTRIANO ROSAS, C.: “*El teletrabajo, nociones básicas y breve aproximación al ejercicio de los derechos colectivos de los teletrabajadores*” IUS ET VERITAS: *Revista de la Asociación IUS ET VERITAS*, núm. 29 (2004).

SALA FRANCO, T., TODOLÍ SIGNES, A., y MARTÍN-POZUELO LÓPEZ, A.: “*El teletrabajo*”. Tirant lo Blanch (2020).

SCHEIN, E.H.: “*Organizational Culture and Leadership*”. Jossey – Bass (2010).

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *“El contenido de la relación laboral en el teletrabajo”*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía (2011).

SIERRA BENÍTEZ, E.M.: *“La nueva regulación del trabajo a distancia”*. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo (2013).

THIBAULT ARANDA, J.: *“El Teletrabajo”*, Madrid: Consejo Económico y Social (2000).

9. WEBGRAFÍA

<https://www.randstad.es/contenidos360/productividad/beneficios-del-trabajo-por-objetivos/>

<https://www.uoc.edu/es/news/2023/065-jornada-objetivos-revolucion-perdida-derechos-trabajador>

<https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

<https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC125716#:~:text=ONLINE-Ball%2C%20K.%2C%20Electronic%20Monitoring%20and%20Surveillance%20in%20the%20Workplace,%3A10.2760%2F5137%2C%20JRC125716>

<https://www.uoc.edu/es/news/2023/071-teletrabajo-percepcion-rendimiento>

<https://icemd.esic.edu/knowledge/articulos/liderazgo-en-la-era-digital-adaptacion-y-gestion-de-equipos-remotos/>

<https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/desconexion-digital-que-es-beneficios>

<https://sanblasdigital.es/empleados-contactados-fuera-de-horario-laboral/>

<https://es.euronews.com/next/2025/03/26/como-afecto-la-pandemia-del-covid-19-al-trabajo-a-distancia-en-europa>